

POSTANOWIENIE

Dnia 22 maja 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa W. R.
przeciwko F. Spółce z o.o. z siedzibą w O.
o wynagrodzenie za pracę,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 22
maja 2024 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu
z dnia 19 stycznia 2023 r., sygn. akt III APa 3/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2025 (dwa tysiące dwadzieścia pięć) złotych wraz z odsetkami z art. 98 par. 1¹ k.p.c. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy we Wrocławiu wyrokiem z 26 października 2021 r., VIII P 60/20 zasądził od F. Sp. z o.o. z siedzibą w O. (pозwana) na rzecz W. R. (powód) kwotę 93.700 zł (wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 2 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty.

Powód W. R. pozwem wniesionym w dniu 21 listopada 2020 r. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 93.700 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za

okres od grudnia 2015 r. do września 2019 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 2 stycznia 2019 r.

Wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym. Powód od 1 stycznia 2003 r. do 5 grudnia 2018 r. był zatrudniony u pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku Dyrektora Oddziału. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 4.500 zł brutto. Z początkiem lipca 2014 r. pozwana spółka jednostronnie zmniejszyła wynagrodzenie powoda do kwoty 1.000 zł brutto. Wraz ze zmniejszeniem wynagrodzenia i warunkami zmieniającymi pracę i płacę prezes spółki zaproponował niektórym pracownikom, w tym powodowi, zatrudnienie w innych spółkach, w których był właścicielem lub nimi zarządzał, co miało to być tzw. rekompensatą za zmniejszenie czasu pracy i wynagrodzenia. W związku z wprowadzonymi zmianami reorganizacyjnymi oraz organizacyjnymi pozwanej wynikającymi ze zmiany właściciela pismem z dnia 31 sierpnia 2018 r. pozwana wypowiedziała powodowi warunki pracy, zmniejszając jej wymiar do 1/2 oraz wysokość wynagrodzenia do 1.050 zł brutto. Miejscem świadczenia pracy miała być siedziba pozwanej tj. ul. [...] w O.. Powód miał termin do 16 października 2018 r. na złożenie ewentualnego oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków. Pismem z dnia 12 października 2018 r. powód W. R. nie zgodził się na przyjęcie warunków pracy i płacy.

Zdaniem Sądu Okręgowego pomiędzy stronami nie doszło za porozumieniem stron do zmiany istotnych warunków pracy i płacy. Brak jest aneksu do pierwotnej umowy powoda, zaakceptowanej przez obie strony stosunku pracy. Skoro powód takiego aneksu nie podpisał, strona pozwana miała możliwość wypowiedzenia warunków umowy o pracę albo też złożenia definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę. W ocenie Sądu pierwszej instancji umowa o pracę w zakresie warunków pracy i płacy nie została powodowi wypowiedziana do dnia 31 sierpnia 2018 r. Zatem powód powinien w spornym okresie otrzymywać wskazane w umowie wynagrodzenie 4.500 zł brutto.

Sąd Apelacyjny we Wrocławiu wyrokiem z 19 stycznia 2023 r., III APa 3/22 zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądzoną od strony pozwanej na

rzecz powoda kwotę 93.700 zł obniżył do kwoty 22.950 zł i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd Apelacyjny ustalił dodatkowo, że w ramach zawartej umowy o pracę, powód jako dyrektor wykonywał obowiązki związane z nadzorem i kontrolą nad prawidłową realizacją umów z gminami Wrocław, Polkowice i Lubin. W związku z rozwiązaniem umowy i utratą klienta, dla którego świadczone były usługi w zakresie obsługi wspólnot mieszkaniowych należących do zasobów komunalnych miasta Wrocław, i pogorszeniem się sytuacji finansowej pozwanej, pracodawca w 2014 r. zdecydował się na obniżenie wymiaru etatu wszystkim zatrudnionym pracownikom, również powodowi. Pracodawca obniżył powodowi wymiaru czasu pracy do połowy. Nowe warunki pracy zostały przez powoda zaakceptowane po złożeniu propozycji przez pracodawcę dotyczącej zawarcia z nim umów zlecenia i umów o dzieło przez spółki, w których właścicielem był także ówczesny właściciel strony pozwanej. W kolejnych latach powód nie kwestionował nowych warunków pracy, nie zgłaszał żadnych uwag do pracodawcy w związku ze zmniejszeniem mu wymiaru etatu od lipca 2014 r. Zaakceptował zmniejszony zakres obowiązków i nowy wymiar czasu pracy. W związku ze zmniejszeniem etatu powoda do 1/2, wynagrodzenie za pracę powoda powinno wynosić 2.250 zł brutto miesięcznie. W okresie od listopada 2016 r. do września 2017 r. powód poza wykonywaniem umów zlecenia na rzecz A. Sp. z o.o. oraz A.1 Sp. z o.o. w W. (spółek powiązanych z pozwaną), pozostawał dodatkowo zatrudniony w M. Sp. z o.o. z siedzibą w W. — spółce również powiązanej ze stroną pozwaną. Powód otrzymywał z tego tytułu wynagrodzenie w wysokości 2.400 zł brutto miesięcznie. Zatrudnienie powoda w powyższej spółce podobnie jak łączące go umowy zlecenia z A. Sp. z o.o. stanowiło rekompensatę za zmniejszenie czasu pracy i wynagrodzenia za pracę u strony pozwanej. Siedziby spółek, z którymi powód zawierał umowy zlecenia i o dzieło mieściły się w tym samym budynku co siedziba strony pozwanej. Czynności związane z realizacją powyższych umów, powód wykonywał w dotychczasowym miejscu pracy. Powód otrzymywał wynagrodzenie za pracę od strony pozwanej w następującej wysokości: od grudnia 2015 r. do października 2016 r. po 1.000 zł brutto miesięcznie; od listopada 2016 r. do września 2018 r. po 1.850 zł brutto miesięcznie. Za okres od grudnia 2015 r. do października 2016 r. zaległe wynagrodzenie za pracę powoda

wynosi łącznie 13.750 zł brutto. Za okres od listopada 2016 r. do września 2018 r. zaległe wynagrodzenie za pracę powoda wynosi łącznie 9.200 zł brutto. Łącznie za powyższe okresy kwota zaległości wynosi 22.950 zł brutto.

Sąd Apelacyjny przypomniał, że spór w niniejszej sprawie dotyczył oceny, czy doszło do skutecznego zawarcia porozumienia stron w zakresie zmiany warunków pracy i płacy a konsekwencji, czy powód - w okresie od grudnia 2015 r. do września 2018 r. świadczył pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy - 1/2 etatu i jakie wynagrodzenie w związku z tym powinien on otrzymywać. Sąd drugiej instancji uznał za uzasadniony zarzut naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 233 § 1 k.p.c. Mimo że świadkowie, na których oparł swoje rozważania Sąd Okręgowy, wskazywali, że powód wyraził zgodę na obniżenie mu wymiaru pracy oraz wynagrodzenia za pracę, Sąd pominął ten fakt i uznał że skoro zgoda powoda nie została wyrażona na piśmie to należy uznać, że powód nie wyraził zgody na taką zmianę warunków pracy i płacy.

Sąd Apelacyjny stwierdził, że w umowie o pracę z 9 grudnia 2002 r. wskazano, że powód będzie pozostawał zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 4.500 zł brutto miesięcznie. Na przełomie 2014/2015 roku w związku z problemami finansowymi strona pozwana postanowiła dokonać zmian warunków pracy i płacy w zakresie wymiaru etatu i wysokości wynagrodzenia za pracę, wszystkim zatrudnionym pracownikom, również powodowi. Strony co prawda nie podpisały w tym zakresie zawartego na piśmie porozumienia, jednakże kontekst dokonanych uzgodnień w zakresie realizacji zmniejszonych obowiązków wynikających z umowy o pracę (znaczące zmniejszenie ilości klientów spółki, w tym obsługi wspólnot mieszkaniowych we Wrocławiu w sytuacji, gdy powód był dyrektorem oddziału wrocławskiego), zawarcie w tożsamym czasie umów zlecenia i umów o dzieło, potwierdza akceptację nowych warunków pracy i płacy przez powoda.

Sąd Apelacyjny ocenił, że powód faktycznie świadczył pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy o połowę, (co potwierdził świadek). Potwierdził to także fakt, że w powyższym okresie powoda oraz spółki powiązane ze stroną pozwaną łączyły dodatkowe umowy zlecenia, a nawet umowa o pracę (z: A. Sp. z o.o., A.1 Sp. z o.o., M. Sp. z o.o., F. Sp. z o.o.). Sąd drugiej instancji wskazał, że obniżenie wymiaru

czasu pracy powoda nastąpiło do 1/2 etatu, na co wprost wskazał podczas przesłuchania prezes pozwanej spółki w spornym okresie czasu, ale również pozostali świadkowie. Trudno także z punktu widzenia logiki i doświadczenia życiowego przyjąć, że w realiach niniejszej sprawy mogłoby do dojść do porozumienia między stronami w zakresie obniżenia poniżej 1/4 etatu; tylko takie obniżenie uzasadniałoby wynagrodzenie na poziomie 1.000 zł z 4.500 zł. Sąd Apelacyjny uznał za wiarygodne zeznania powoda, że pracodawca zobowiązał się do wyrównania mu zaległego wynagrodzenia w sytuacji, gdy finanse spółki będą lepsze. Potwierdzało to, że powód zaakceptował zaproponowane mu warunki w zakresie obniżenia wymiaru czasu pracy, a w rezultacie obniżone o połowę wynagrodzenie. W związku z powyższym wynagrodzenie za pracę jakie otrzymywał powód w okresie od grudnia 2015 r. do października 2016 r. po 1.000 zł brutto miesięcznie oraz od listopada 2016 r. do września 2018 r. po 1.850 zł brutto miesięcznie należało wyrównać do kwoty 2.250 zł brutto miesięcznie.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sąd Apelacyjny złożył powód, zaskarżając wyrok ten w części oddalającej powództwo w zakresie żądania ponad kwotę 22.950 zł, tj. co do kwoty 70.750 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od całości roszczenia powoda (tj. od kwoty 93.700 zł) od 2 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty. Wniosek o przyjęcie niniejszej skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący uzasadnił tym, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Jako podstawę skargi kasacyjnej wskazano naruszenie przepisów prawa materialnego a mianowicie: art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez błędną wykładnię poczynioną przez Sąd drugiej instancji w odniesieniu do interpretacji oświadczeń woli (w tym zachowań) stron w związku z propozycją pozwanej (pracodawcy) co do zmiany warunków zawartej z powodem (pracownikiem) umowy o pracę - polegającą na chybionym przyjęciu jakoby obydwie strony w drodze czynności dorozumianych w sposób dostateczny ujawniły swą zgodną wolę zmiany umowy o pracę, w wyniku czego powód zdaniem Sądu w sposób niebudzący wątpliwości zaakceptował arbitralnie ustalone przez pozwaną zmiany warunków pracy i płacy w postaci obniżenia wymiaru czasu pracy z pełnego do 1/2 oraz obniżenia wynagrodzenia o połowę albowiem wedle Sądu „rekompensatę” miało

stanowić zatrudnienie powoda u innych pracodawców na podstawie umów cywilnoprawnych - podczas gdy powód niezmiennie wykonywał ten sam zakres obowiązków na rzecz pozwanej, w tym samym miejscu, w pełnym wymiarze czasu pracy i pod kierownictwem pozwanej - przy czym propozycja pozwanej dotycząca nowych warunków nie została zaakceptowana przez powoda w jakiejkolwiek formie (pisemnej, ustnej bądź konkludentnej) i co więcej - pracownik wyrażał sprzeciw wobec niekorzystnych dlań propozycji w postaci wyraźnego manifestowania odmowy podpisania aneksu (z dnia 19 sierpnia 2013 r.) do umowy o pracę, także w postaci wyrażania niezgody w trakcie bezpośrednich i wielokrotnych rozmów z pracodawcą oraz innymi pracownikami, również w postaci wszczęcia sądowego postępowania w przedmiocie zawezwania do próby ugodowej odnośnie zapłaty zaniżonego wynagrodzenia (wniesionego do Sądu Rejonowego w Opolu w dniu 28 grudnia 2018 r., IV Po 1/19) oraz w postaci pisemnej odmowy z dnia 12 października 2018 r. na zmianę warunków pracy i płacy.

W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący między innymi podniósł, że nie sposób wyprowadzić z całokształtu okoliczności wniosku, jakoby konsekwentne zachowanie powoda zrodziło aprobatę dla niekorzystnych zmian warunków pracy i płacy forsowanych przez pozwaną w trakcie zatrudnienia. Jeżeli zaś zgodny zamiar stron (art. 65 § 2 k.c.) jest trudny do ustalenia ze względu na rozbieżne zeznania, przy takiej ocenie istotne są nie tylko okoliczności zawarcia umowy, lecz również zachowanie stron już po jej zawarciu oraz sposób wykonania przez nie umowy, który może jednoznacznie przesądzać, co było wolą stron.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Skarga jest oczywiście uzasadniona, jeżeli zaskarżone tą skargą orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jure, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494 oraz z 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437). Oczywiste naruszenie prawa jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy jest ono z góry widoczne dla każdego prawnika, bez potrzeby głębszej analizy prawnej, gdy jest zupełnie pewne i nie może ulegać żadnej wątpliwości, gdy podniesione zarzuty naruszenia wskazanych przepisów są zasadne *prima facie*, bez dokonywania głębszej analizy tekstu tych przepisów i bez doszukiwania się ich znaczenia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 21 maja 2008 r., I UK 11/08, LEX nr 491538), gdy orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z 30 stycznia 1963 r., II CZ 3/63, OSPiKA 1963 nr 11, poz. 286).

Zdaniem Sądu Najwyższego, wbrew twierdzeniom skarżącego, zaskarżonemu wyrokowi nie sposób postawić zarzutów oczywistego, tj. kwalifikowanego naruszenia podstaw skargi kasacyjnej, które byłyby widoczne od razu bez wnikania w szczegóły sprawy i bez potrzeby szczegółowej analizy prawnej lub prawnej i wskazywałyby na oczywistą zasadność wniesionej skargi kasacyjnej. Wskazane przez skarżącego w celu uzasadnienia występującej przesłanki oczywistej zasadności skargi kasacyjnej argumenty, stanowią przede wszystkim polemikę z ustaleniami faktycznymi poczynionymi dodatkowo przez Sąd drugiej instancji.

W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Apelacyjny wskazał okoliczności faktyczne, z których wywiódł, że zmiana warunków pracy i płacy nastąpiła za zgodą

pracownika. Ocena dowodów dokonana przez sąd drugiej instancji uchyla się spod kontroli Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym (art. 398³ § 3 k.p.c.). Na marginesie należy wskazać na orzecznictwo Sądu Najwyższego zgodnie z którym ustalenie uzyskania dorozumianej zgody pracownika na niekorzystne modyfikacje istotnych elementów indywidualnych umów o pracę jest wprawdzie możliwe, ale zawsze wymaga ujawnienia i wykazania istnienia takiej woli pracownika w sposób co najmniej dostateczny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 września 2016 r., I PK 190/15, LEX nr 2106825. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że możliwe jest takie ustalenie sądu w kwestii uzyskania dorozumianej zgody pracownika nawet w przypadku niekorzystnych modyfikacji istotnych elementów indywidualnych umów o pracę, co jednak wymaga dostatecznie ujawnionej i wykazanej woli pracownika (postanowienie Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 2019 r., I PK 123/18, LEX nr 2653098). W wyroku z 14 stycznia 2010 r., I PK 155/09, (LEX nr 574520) Sąd Najwyższy stwierdził również, że wypowiedzenie zmieniające nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, pracy innej niż określona w umowie o pracę, ale tylko na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym. Natomiast jeżeli po upływie trzymiesięcznego okresu pracownik nadal wykonuje obowiązki pracownika delegowanego i stan ten akceptuje, to można przyjąć, że doszło w sposób dorozumiany do zawarcia porozumienia zmieniającego warunki pracy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, w tym dodatkowych, wynikało, że nowe warunki pracy zostały przez powoda zaakceptowane po złożeniu propozycji przez pracodawcę dotyczącej zawarcia z nim umów zlecenia i umów o dzieło przez spółki, w których właścicielem był także ówczesny właściciel strony pozwanej. W kolejnych latach powód nie kwestionował nowych warunków pracy, nie zgłaszał żadnych uwag do pracodawcy w związku ze zmniejszeniem mu wymiaru etatu od lipca 2014 r. Akceptował zatem zmniejszony zakres obowiązków i nowy wymiar czasu pracy.

Sposób motywowania przez skarżącą powołanych przesłanek przedsądu sprowadza się zatem głównie do polemiki z poczynionymi przez Sąd ustaleniami faktycznymi. Tymczasem w myśl art. 398³ § 3 k.p.c. oraz art. 398¹³ § 2 k.p.c.,

podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalania faktów lub oceny dowodów, a Sąd Najwyższy związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

[SOP]

(r.g.)