



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Leszek Bielecki

SSN Jarosław Sobutka

w sprawie z powództwa V. S.
przeciwko Urzędowi Miejskiemu W. z siedzibą w W.
o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem warunków pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 6 grudnia 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu
z dnia 22 kwietnia 2021 r., sygn. akt VIII Pa 25/21,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy we Wrocławiu uwzględnił apelację pozwanego pracodawcy Urzędu Miejskiego w W. i wyrokiem z 22 kwietnia 2021 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu z 14 grudnia 2020 r., zasądzający powódce V. S. odszkodowanie w kwocie 15.564 zł za wypowiedzenie warunków pracy w ten sposób, iż powództwo oddalił.

Powódka pozwem z 12 stycznia 2016 r., sprecyzowanym 17 marca 2016 r., wniosła odwołanie od wypowiedzenia warunków pracy z 5 stycznia 2016 r. domagając się uznania go za bezskuteczne i przewrócenia jej do pracy na dotychczasowych warunkach. Na rozprawie 16 listopada 2020 r. powódka zmieniła żądanie i wniosła o zasądzenie odszkodowania.

Pozwany wnioskował o oddalenie pozwu, gdyż zmiana zakresu i rodzaju pracy została dokonana na podstawie porozumienia stron, zakres obowiązków nie zmienił się w sposób istotny.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została zatrudniona na podstawie umowy o pracę od 6 maja 1991 r., początkowo w wydziale komunikacji, następnie w Biurze Rozwoju W., w wydziale inwestycyjno-technicznym, Biurze Funduszu Spójności. Potem przeniesiono powódkę do pracy w zespole ds. planowania sprawozdawczości w Wydziale Organizacyjnym i Kadr, gdzie powódka objęła stanowisko głównego specjalisty ds. obiegu delegacji oraz obsługi finansowej wydziału. Powódka zajmowała się prowadzeniem aktualizowanego na bieżąco rejestru delegacji, zlecała zaliczki, prowadziła rozliczenia delegacji, przygotowywała polecenia wyjazdu wraz z rachunkami kosztów. Bezpośredni przełożony powódki nie był zadowolony z wyników i efektów jej pracy. W dniu 5 stycznia 2016 r. po godzinie 13:00 odbyło się spotkanie powódki z dyrektorem Wydziału Organizacyjnego i Kadr, dotychczasowym przełożonym powódki oraz kierownikiem działu kadr, w trakcie którego przedstawiono powódce zakres obowiązków na stanowisku ds. obsługi obiegu korespondencji oraz wyjaśniono, iż przyczyną zmiany stanowiska jest dezorganizacja pracy w dotychczasowej komórce organizacyjnej. Z uwagi na to, iż powódka zaczęła zadawać pytania odnośnie tego czym ma się zajmować na nowym stanowisku około godz. 14:00 do uczestników spotkania dołączyła A. M., która wyjaśniła powódce na czym będzie polegać jej praca na nowym stanowisku. Kiedy powódka zaczęła dopytywać się jaki to będzie miało dla niej skutek prawny, wówczas na spotkanie została poproszona radca prawny, która przedstawiła jej, z czym wiązać się będzie podpisanie przez nią zakresu obowiązków. Około godz. 15:00 doszło do około 15-20 minutowej przerwy w spotkaniu, w czasie której dano powódce czas do zastanowienia się nad propozycją. W tym czasie powódka wyszła z pokoju, a po powrocie podpisała dokument. Zgodnie z kartą zakresu i rodzaju pracy ze stycznia

2016 r., do ogólnego zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności powódki na stanowisku ds. obsługi obiegu korespondencji należało m.in.: dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesów państwa oraz indywidualnych interesów obywateli, przestrzeganie postanowień wskazanych ustaw, znajomość i przestrzeganie regulaminu organizacyjnego oraz pracy Urzędu Miejskiego. Do szczegółowych obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności z kolei należało: przyjmowanie oraz rozdzielanie na komórki organizacyjne Urzędu przychodzącej korespondencji zwykłej i poleconej; rejestrowanie korespondencji przychodzącej, listów poleconych krajowych i zagranicznych oraz faksów zgodnie z instrukcją kancelaryjną; wydawanie pracownikom komórek organizacyjnych Urzędu i miejskich jednostek organizacyjnych korespondencji do nich adresowanej; ewidencjonowanie korespondencji wychodzącej z Urzędu do miejskich jednostek organizacyjnych; przyjmowanie i rejestrowanie korespondencji składanej w Kancelarii Ogólnej przez klientów; frankowanie, wysyłka i prowadzenie rejestru poczty specjalnej, krajowej i zagranicznej wychodzącej z Urzędu; udzielanie informacji klientom oraz pomoc w zakresie wypełniania druków i formularzy; prowadzenie rachunkowości i rozliczeń dotyczących obsługi pocztowej Urzędu; rozdział dzienników promulgacyjnych i innych wydawnictw urzędowych; archiwizowanie dokumentów Kancelarii Ogólnej; realizacja i przestrzeganie norm Zintegrowanego Systemu Zarządzania w zakresie procedur dotyczących stanowiska pracy; odpowiedzialność za wykorzystywanie sprzętu komputerowego zgodnie z przeznaczeniem; wykonywanie innych czynności zleconych przez przełożonego w ramach kompetencji służbowych. W kancelarii ogólnej urzędu powódka miała zajmować się korespondencją przychodzącą i wychodzącą z urzędu. Stanowisko głównego specjalisty było stanowiskiem samodzielnym i odpowiedzialnym. Powódka podlegała w kancelarii ogólnej drugiemu głównemu specjalście. Po zmianie stanowiska, aż do rozwiązania stosunku pracy w listopadzie 2016 r., powódka w zasadzie nie świadczyła pracy, gdyż przebywała na dłuższych zwolnieniach lekarskich: od 7 stycznia - 22 lutego 2016 r.; 16 marca 2016 r.; 29 marca - 26 września 2016 r. Natomiast od 27 września 2016 r. przebywała na świadczeniu rehabilitacyjnym. W przypadku gdy pracownik przechodzi na inne stanowisko do zmiany warunków pracy dochodzi zazwyczaj na zasadzie

porozumienia stron. W przypadku gdy zachodzi potrzeba dokonania zmiany zakresu obowiązków, wówczas przedstawia się pracownikowi nowy zakres obowiązków i jeżeli go podpisze, to oznacza, iż wyraża zgodę na jego zmianę. Natomiast gdy nie wyrazi zgody na porozumienie stron, wówczas stosuje się wypowiedzenie zmieniające. Jest to standardowa procedura. Pismem z 27 października 2016 r. wręczonym powódce 2 listopada 2016 r. strona pozwana na podstawie art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano niezdolność do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku (182 dni). Na skutek złożonego przez powódkę odwołania, Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu wyrokiem z 24 czerwca 2019 r., sygn. akt X P 735/16 przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Sąd Rejonowy powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy uznał za zasadne. Istotne znaczenie miała analiza tego, czy zmiana warunków pracy była dla pracownika niekorzystna, biorąc pod uwagę całokształt okoliczności, w tym subiektywne odczucie pracownika. W niniejszej sprawie stosowaną przez stronę pozwaną praktyką było przedstawianie pracownikom kart zakresu i rodzaju pracy pracowników samorządowych Urzędu Miejskiego, które zawierały nowe zakresy obowiązków i zadań na wskazanych w nich stanowiskach. Strona pozwana przedstawiła powódce kartę zakresu i rodzaju pracy pracowników samorządowych Urzędu Miejskiego dotyczącą stanowiska głównego specjalisty na stanowisku ds. obsługi obiegu korespondencji w Wydziale Organizacyjnym i Kadr. Poprzednio powódka zajmowała stanowisko głównego specjalisty ds. obiegu delegacji oraz obsługi finansowej wydziału. Porównanie zakresu obowiązków na obu ww. stanowiskach potwierdziło, że powódka otrzymała nowy zakres obowiązków i *de facto* objęła całkowicie nowe stanowisko, a nie - jak wskazywała strona pozwana - zakres jej obowiązków został wyłącznie uszczegółowiony. Biorąc pod uwagę również umowę o pracę powódki, zakres jej obowiązków został zmieniony w bardzo szerokim zakresie. Umowa o pracę nie zawierała uszczegółowienia jej zadań, czyniły to dopiero wspomniane dokumenty w postaci kart zakresu i rodzaju pracy pracowników samorządowych Urzędu

Miejskiego. W ocenie Sądu doszło zatem do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy. Nastąpiła zmiana charakteru funkcji pracownika i rodzaju wykonywanej przez niego pracy. Powódka otrzymała całkowicie nowe stanowisko i nałożono na nią niewykonywane dotąd zadania. Strona pozwana nie dochowała określonej przepisami prawa formy wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy. Zmiana zakresu zadań i obowiązków miała faktycznie charakter zmiany istotnych warunków pracy, która powinna mieć postać wypowiedzenia zmieniającego. Wymogi formalne właściwe tylko dla wypowiedzenia zmieniającego zostały określone w art. 42 § 2 i 3 k.p., do których należało zaproponowanie pracownikowi na piśmie nowych warunków pracy i płacy oraz pouczenie pracownika w kwestii terminu złożenia przez niego oświadczenia o przyjęciu nowych warunków oraz skutkach nie złożenia takiego oświadczenia i skutkach odmowy przyjęcia nowych warunków. Strona pozwana przedstawiła powódce nowy zakres obowiązków dla nowego stanowiska pracy, nie zawarła, jednakże w tym piśmie ww. pouczenia o terminie złożenia oświadczenia o przyjęciu nowych warunków i skutków zarówno jego niezłożenia, jak i odmowy przyjęcia. Dalej pozostałe wymogi formalne określają z kolei przepisy art. 30 § 3, 4, 5 k.p., określające formę i treść wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Wypowiedzenie warunków umowy o pracę powinno mieć zatem formę pisemną, wskazywać konkretną, rzeczywistą i prawdziwą przyczynę wypowiedzenia oraz pouczenie o prawie odwołania do Sądu pracy. Mówiąc o konkretności przyczyny ustawodawca miał tu na myśli tak podaną przyczynę, aby była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika oraz umożliwiała Sądowi kontrolę poprawności formalnej i zasadności wypowiedzenia w granicach podanych w wypowiedzeniu. Wymóg prawdziwości przyczyny zostaje spełniony, gdy podana w wypowiedzeniu przyczyna faktycznie miała miejsce, wreszcie mówiąc o rzeczywistej przyczynie podanej w wypowiedzeniu należy mieć na względzie taką prawdziwą okoliczność, która skłoniła w danej sytuacji pracodawcę do zmiany dotychczasowych warunków pracy bądź płacy. Strona pozwana zastosowała jedynie formę pisemną spośród ww. wymagań formalnych. Poza tym, nie zawarto pouczenia o prawie odwołania od wypowiedzenia do Sądu pracy. Strona pozwana nie przeprowadziła także konsultacji z organizacją związkową w zakresie zamiaru wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę. W piśmie przedstawionym powódce w żaden sposób nie wskazano

i nie uzasadniono także przyczyny dokonanej zmiany. Strona pozwana w żaden sposób nie wyjaśniła powodce, dlaczego nastąpiła tak istotna i znacząca zmiana jej zadań i obowiązków, a przede wszystkim, dlaczego po prostu zmieniono jej stanowisko pracy. Biorąc to pod uwagę Sąd Rejonowy stwierdził, iż w sprawie doszło w istocie do wypowiedzenia warunków pracy powodce z zachowaniem nieprawidłowej formy. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy pozostaje fakt, iż kilkakrotnie w czasie trwania stosunku pracy powodce wręczano nowe karty zakresu i rodzaju pracy. Po raz pierwszy w taki sposób zakres obowiązków powódki został zmieniony tak znacząco, iż w istocie powódka objęła zupełnie inne stanowisko. Uprzednio istotna zmiana obowiązków powódki odbywała się w drodze porozumienia zmieniającego (porozumienie z 21 marca 2003 r. k. 33 a.s., z 19 października 2004 r. k. 34 a.s., z 30 kwietnia 2007 r. k. 38 a.s., z 22 maja 2013 r. k. 46 a.s.). W wymienionych przypadkach, powódka niezależnie od wyrażenia zgody na zmianę jednostki organizacyjnej, do jakiej była przenoszona, potwierdzała zapoznanie się ze zmienionym zakresem obowiązków. U strony pozwanej nie miała miejsca żadna reorganizacji jednostki, skutkująca likwidacją stanowiska pracy powódki (art. 23 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych). Do zmiany stanowiska pracy powódki mogło dojść jedynie na zasadzie porozumienia stron, lub też wypowiedzenia zmieniającego na zasadzie art. 42 k.p. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na uznanie, iż do zmiany warunków pracy powódki doszło na zasadzie porozumienia stron. W okresie zatrudnienia powódki, jeśli pracodawca zamierzał zmienić jej w sposób zasadniczy warunki pracy i płacy na podstawie porozumienia, przedstawiał stosowne pismo (porozumienie z 21 marca 2003 r., k. 33 a.s., z 19 października 2004 r., k. 34 a.s., z 30 kwietnia 2007 r. k. 38 a.s., z 22 maja 2013 r. k. 46 a.s.), a powódka przyjęcie nowych warunków potwierdzała podpisem z adnotacją „wyrażam zgodę”. Tymczasem podczas spotkania w dniu 5 stycznia 2016 r. powódki z dyrektorem Wydziału Organizacyjnego i Kadr A. B., dotychczasowym przełożonym powódki D. K. oraz kierownikiem działu kadr G. P., powodce przedstawiono zakres obowiązków, który istotnie różnił się od dotychczas wykonywanych. Dlatego też wręczenie karty zakresu i rodzaju prac na zaproponowanym powodce w czasie spotkania stanowisku ds. obsługi obiegu korespondencji nie może zostać uznane zatem za doprecyzowanie określonych w

umowie o pracę obowiązków pracowniczych. Nie bez znaczenia w ocenie otrzymanego przez powódkę w dniu 5 stycznia 2016 r. dokumentu był fakt, iż do tej pory zmienione karty zakresu i rodzaju prac były powódce przedstawiane poprzez przedłożenie na biurku z poleceniem zapoznania się i podpisania. Z tych względów Sąd uznał, iż doszło do wypowiedzenia powódce warunków pracy. Sam fakt podpisania przedłożonego powódce dokumentu nie pozbawia powódki uprawnienia odwołania się od otrzymanego w istocie wypowiedzenia warunków pracy do sądu. Zgodnie z art. 42 k.p., przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Pracownikowi stosownie do regulacji zawartej w art. 44 k.p. służy prawo do wniesienia odwołania od wypowiedzenia, a Sąd w razie ustalenia, że wypowiedzenie nie jest uzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu, orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa rozwiązaniu, o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu w zależności od żądania pracownika (art. 45 § 1 k.p.). Uzasadniało to zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 15.564 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie warunków pracy.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu zmiany wyroku Sądu Rejonowego i oddalenia powództwa stwierdził, iż Sąd Rejonowy dokonał błędnej wykładni przepisu art. 42 k.p. i niesłusznie przyjął, iż podpisany przez powódkę i stronę pozwaną dokument dotyczący zmiany warunków pracy stanowił wypowiedzenie zmieniające. Stan faktyczny był w zasadzie bezsporny i został w sposób prawidłowy ustalony przez Sąd Rejonowy, który zgromadził obszerny materiał dowodowy i dokonał prawidłowych ustaleń, nie odbiegających w zakresie zgodności z obiektywnym, prawdziwym i rzeczywistym stanem rzeczy. Sąd Okręgowy nie miał zastrzeżeń do ustaleń stanu faktycznego dokonanych przez Sąd Rejonowy i w zasadzie w pełni podzielił i przyjął je za własne. Spór w sprawie sprowadzał się w istocie do ustalenia czy w świetle normy zawartej w art. 42 k.p. dokonana przez stronę pozwaną i powódkę czynność prawna w dniu 5 stycznia 2016 r. stanowiła wypowiedzenie zmieniające umowy o pracę zawartej między stronami, a tym samym czy niedopełnienie ustawowych obowiązków związanych z takim sposobem zmiany warunków pracy przez Urząd Miasta W., uzasadnia roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania zgodnie z art. 56 k.p. Sąd Rejonowy błędnie przyjął, iż 5 stycznia 2016 r. doszło do

jednostronnego wypowiedzenia powódce warunków pracy, dopuszczając się tym samym naruszenia prawa materialnego, a to art. 42 k.p. Zgodnie § 1 tego przepisu do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Art. 42 § 2 k.p. stanowi natomiast, iż wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Sąd Okręgowy uznał za zasadny zarzut strony pozwanej, która wskazała na naruszenie przez Sąd I instancji prawa materialnego polegającego na błędnej wykładni art. 42 k.p. poprzez stwierdzenie, iż uzgodniony z powódką zakres obowiązków z 5 stycznia 2016 r., stanowił w istocie wypowiedzenie zmieniające, które wymagało uzasadnienia oraz pouczenia, podczas gdy podpisany obustronnie dokument przez powódkę oraz pozwanego w postaci zakresu obowiązków 5 stycznia 2016 r. stanowił wyraz obopólnej zgody stron, wyrażonej pisemnymi oświadczeniami woli obydwu stron i jako porozumienie zmieniające nie wymagał uzasadnienia ani pouczenia o prawie odwołania do Sądu Pracy. Sąd Okręgowy po przeanalizowaniu całości zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego doszedł bowiem do tożsamyh jak strona pozwana wniosków, które wynikają zresztą w ocenie Sądu II instancji także z ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego w sprawie. Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny w sprawie dostrzegł wszystkie kluczowe dla podjęcia prawidłowego rozstrzygnięcia okoliczności, jednakże dokonując oceny prawnej, z przyczyn całkowicie niezrozumiałych dla Sądu Okręgowego, zupełnie stracił z pola widzenia możliwość zmiany warunków pracy i płacy przez strony stosunku pracy w drodze zawartego porozumienia. Sąd Rejonowy przyjął bowiem w zasadzie w sposób dowolny i niepoparty zebranyh w sprawie materiałem dowodowym, iż w przedmiotowej sprawie doszło do zmiany warunków pracy w drodze wypowiedzenia zmieniającego uregulowanego w art. 42 k.p. Zmiana warunków pracy w drodze porozumienia zmieniającego nie została co prawda uregulowana w Kodeksie pracy, jednakże stanowiąc zgodne porozumienie stron co do zmiany warunków pracy bądź płacy, zgodnie z art. 300 k.p. zastosowanie mają w odniesieniu do niej przepisy prawa cywilnego, w szczególności art. 353¹ k.c., zgodnie z którym strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom

współżycia społecznego. Porozumienie zmieniające stanowi więc dwustronną czynność prawną, na którą muszą zgodzić się obie strony. W doktrynie oraz w orzecznictwie porozumienie zmieniające jest uznane jako powszechnie stosowana i akceptowana praktyka mająca na celu zmianę warunków zatrudnienia i alternatywa dla wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. (patrz: E. Podgórska-Rakiel, Porozumienie zmieniające [w:] Prawo pracy dla małych i średnich firm. Warszawa 2019, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2014 r., sygn. akt III PK 46/14). Oba sposoby zmiany warunków zatrudnienia prowadzą w zasadzie do tożsamyh skutków i ustawodawca w żaden sposób nie faworyzuje któregośkolwiek z nich. Instytucje te znajdują bowiem zastosowanie w odmiennych sytuacjach. Wypowiedzenie zmieniające stanowi jednostronne oświadczenie woli, a zawierając porozumienie zmieniające warunki pracy bądź płacy konieczne są oświadczenia woli obu stron wyrażających zgodę na taką zmianę. Nie uzasadnionym jest przyjęcie, iż w realiach przedmiotowej sprawy, strona pozwana miałaby być w jakikolwiek sposób ograniczona odnośnie do zawarcia z powódką porozumienia zmieniającego, co jest wszak wyrazem zasady swobody umów. Stwierdziwszy więc, iż pracodawca zgodnie z prawem miał możliwość zawarcia z powódką porozumienia zmieniającego warunki pracy, należało ustalić, czy zmiana warunków pracy dokonana w realiach przedmiotowej sprawy została dokonana właśnie w ramach takiego porozumienia, czy też wypowiedzenia zmieniającego. Sąd II instancji w przeciwieństwie do Sądu Rejonowego nie dostrzegł zaistnienia w przedmiotowej sprawie okoliczności, które wskazywałyby na niemożność zakwalifikowania podjętych czynności prawnych jako porozumienia zmieniającego i prowadziłyby do uznania, iż w rzeczywistości doszło do jednostronnego wypowiedzenia warunków pracy przez stronę pozwaną V.S.. Sam Sąd I instancji dokonując ustaleń stanu faktycznego wskazał, iż 5 stycznia 2016 r. odbyło się spotkanie powódki z przedstawicielami pracodawcy - dyrektorem Wydziału Organizacyjnego i Kadr, dotychczasowym jej przełożonym oraz kierownikiem działu kadr, do którego dołączyła w późniejszym czasie także A. M. oraz radca prawny. Podczas powyższego spotkania wyjaśniono wnioskodawczyni nie tylko na czym polegać będzie jej praca na nowym stanowisku, ale także w celu udzielenia rzetelnych informacji odnośnie skutków prawnych przedstawionych zmian dla powódki, zaproszono na spotkanie radcę prawnego, który udzielił powódce

stosownych informacji i odpowiadał na jej pytania. Na rzeczonym spotkaniu przedstawiono V. S. kartę zakresu i rodzaju pracy, która obowiązywała u pracodawcy w przypadku przedstawiania zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracownikom i wskazano w niej, na jakie stanowisko planowane jest przeniesienie powódki i jakie będzie na nim pełniła funkcje. Około godziny 15-tej doszło do 15-20 minutowej przerwy w spotkaniu, podczas której powódka miała zastanowić się nad przedstawioną w ramach karty zakresu i rodzaju pracy zmianą warunków pracy, a po powrocie do pokoju V. S. podpisała dokument. W ocenie Sądu Okręgowego powyższe okoliczności jednoznacznie wskazują, iż w rzeczywistości podczas spotkania 5 stycznia 2016 r. doszło do zawarcia pomiędzy stronami porozumienia zmieniającego warunki pracy. Pracodawca przedstawił bowiem powódce proponowane, nowe warunki pracy, umożliwił jej konsultację z A. M., a także w celu rozwiania wszelkich wątpliwości natury prawnej, w spotkaniu uczestniczył radca prawny, który udzielał powódce wszelkich informacji, o które prosiła. Nie ulega wątpliwości, iż mając na uwadze skład osobowy rzeczonego spotkania, zeznania jego uczestników w toku niniejszego postępowania, a także samą treść karty rodzaju i zakresu pracy, powódka zdawała sobie sprawę z tego, jakie konsekwencje będzie miało w stosunku do niej podpisanie, bądź niepodpisanie dokumentu. Na spotkaniu obecny był radca prawny, który udzielał informacji powódce, a w razie dalszych wątpliwości miała ona możliwość zweryfikować z nim swoje przypuszczenia i ewentualnie niejasności. Przedstawiona powódce karta rodzaju i zakresu pracy zawierała wszelkie informacje dotyczące nowego stanowiska pracy, w sposób jednoznaczny stanowiąc o tym w jakim zakresie uległy zmianie warunki pracy W. S. na nowym stanowisku. Zdaniem Sądu Okręgowego nie ma wątpliwości, iż podpisanie dokumentu przez powódkę, która w tym czasie była w pełni świadoma konsekwencji swoich działań, a w razie ewentualnych wątpliwości miała możliwość dalszej konsultacji z pracownikami działu kadr, przełożonym czy też radcą prawnym, stanowiło jej oświadczenie woli o zaakceptowaniu przedstawionych zmian warunków pracy. Powódka otrzymywała już wcześniej karty rodzaju i zakresu pracy, a więc musiała zdawać sobie sprawę czym w istocie są i w jaki sposób są wykorzystywane w praktyce w Urzędzie Miejskim W. Sąd Okręgowy w żaden sposób nie dopuszcza możliwości, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy powódka

mogła nie zdawać sobie sprawy z tego, czym w istocie jest przedłożony jej dokument, zwłaszcza iż jak ustalił Sąd Rejonowy A. M. na rzeczonym spotkaniu wyjaśniała powódce na czym będzie polegać praca na nowym stanowisku. Niezwykle istotnym jest fakt, iż przed podpisaniem porozumienia zmieniającego, V. S. miała około 15-20 minutową przerwę w spotkaniu podczas której opuściła pokój i mogła namyślić się odnośnie przedstawionej propozycji zmiany warunków pracy, a po powrocie podpisała rzeczony dokument. W toku całego postępowania sądowego w pierwszej oraz drugiej instancji powódka nie podnosiła zresztą, jakoby w chwili podpisywania porozumienia zmieniającego była pod wpływem nacisków pracodawcy, grózb, pozostawała w błędzie co do konsekwencji i znaczenia swoich działań, podpisała oświadczenie w związku z podstępem lub w jakikolwiek inny sposób nie miała możliwości świadomego i swobodnego podjęcia takiej decyzji. Na powyższe w żaden sposób nie wskazują także wskazane wcześniej okoliczności sprawy, w tym uczestnictwo w spotkaniu radcy prawnego, a także czas do namysłu dany powódce. Przesłuchiwani w sprawie świadkowie także zgodnie zaprzeczali zaistnieniu takich sytuacji w dniu 5 stycznia 2016 r. Sam Sąd Rejonowy dostrzegł w ustalonym stanie faktycznym, iż w Urzędzie Miejskim W. standardowa procedura zmiany zakresu obowiązków odbywała się w ten sposób, iż przedstawiano pracownikowi nowy zakres obowiązków i jeżeli go podpisze, to oznacza, iż wyraża zgodę na jego zmianę, a dopiero gdy nie wyrazi takiej zgody, stosuje się wypowiedzenie zmieniające. Tym bardziej niezrozumiałym jest w ocenie Sądu Okręgowego przyjęcie przez Sąd I instancji, iż czynność prawna dokonana przez strony w dniu 5 stycznia 2016 r. mogła stanowić wypowiedzenie zmieniające, skoro standardową procedurą jest w pierwszej kolejności zaproponowanie zawarcia porozumienia zmieniającego poprzez przedstawienie nowych warunków pracy, a dopiero w razie braku zgody pracownika stosuje się wypowiedzenie zmieniające. Tym samym oczywistym jest, iż skoro V. S. po przedstawieniu jej nowego zakresu obowiązków, podpisała przedstawiony jej dokument, to bezcelowym byłaby próba zastosowania przez pracodawcę instytucji wypowiedzenia zmieniającego, które stanowi zresztą jednostronne oświadczenie woli i bezzasadne byłoby przedłożenie go do podpisu powódce. Niezrozumiałe wydają się w ocenie Sądu Okręgowego także przedstawione przez Sąd I instancji argumenty, iż w przedmiotowej sprawie powódce przedłożone zostało

wypowiedzenie zmieniające, ponieważ wcześniej przedkładane jej karty zakresu i rodzaju prac, które zmieniały jej zakres obowiązków były odkładane na jej biurku z poleceniem zapoznania się i podpisania. Jeśli okoliczność ta ma jakieś znaczenie, to raczej świadczące o prawidłowym postępowaniu pracodawcy, który w sytuacji zmian warunków pracy idących tak daleko, iż stanowiących zmianę stanowiska pracy, wezwał powódkę na spotkanie w którym uczestniczyli pracownicy działu kadr, przełożeni V. S. oraz radca prawny, w celu dokładnego wyjaśnienia powódce wszelkich okoliczności zmiany warunków pracy, a nie jedynie przedłożenia jej karty zakresu i rodzaju prac na biurku z poleceniem zapoznania się i podpisania, bez udzielenia dalszych wyjaśnień. Uznania Sądu Okręgowego nie znalazły także w żadnym stopniu twierdzenia Sądu Rejonowego, iż o charakterze podpisanego w dniu 5 stycznia 2016 r. pisma jako wypowiedzenia zmieniającego świadczy okoliczność, iż stanowiło ono przeniesienie powódki na inne stanowisko pracy, a więc zmieniało warunki pracy w sposób bardzo daleko idący. Należy podkreślić, iż odnośnie zawierania porozumień zmieniających nie istnieją żadne ograniczenia tego jak dalece mogą modyfikować stosunek pracy, poza istniejącymi w art. 353¹ k.c. zastrzeżeniami do ogólnie przyjętej zasady swobody umów, iż strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Sąd II instancji nie dostrzegł żadnych przesłanek do stwierdzenia, iż przeniesienie powódki za jej zgodą na inne stanowisko, które nie wiązało się z obniżeniem jej wynagrodzenia, a jak wykazała strona pozwana, nie tylko nie nakładało na powódkę dodatkowych obowiązków, ale wręcz zmniejszało ilość zadań powierzonych powódce, mogłoby stanowić naruszenie zasad współżycia społecznego. Przeniesienie powódki na inne stanowisko pracy z pewnością nie stanowi także o sprzeciwieniu się właściwości stosunku pracy ani ustawom. Oznacza to tyle, iż strona pozwana mogła dokonać zmiany warunków pracy powódki w tak daleko idącym zakresie także w drodze porozumienia zmieniającego. Mając na uwadze powyższe, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji pomimo dokonania właściwych ustaleń faktycznych w sprawie, bezzasadnie przyjął, iż czynność prawna stron z dnia 5 stycznia 2016 r. wypełnia przesłanki z art. 42 k.p. i stanowi wypowiedzenie zmieniające warunki pracy powódki, podczas gdy nie wskazuje na to

zebrany w sprawie materiał dowodowy, ewidentnie świadczący o tym, iż w rzeczywistości doszło tego dnia do skutecznego zawarcia przez strony porozumienia zmieniającego warunki pracy V. S.. W związku z powyższym słusznym był zarzut apelacyjny strony pozwanej odnośnie naruszenia przez Sąd I instancji prawa materialnego. Z przyczyn wskazanych powyżej, a więc w zasadzie prawidłowym i zgodnym ze stanem rzeczywistym ustaleniem stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie przez Sąd Rejonowy z uwzględnieniem zebranego w sprawie materiału dowodowego i ocenie go zgodnie z zasadami swobodnej oceny dowodów. Sąd II instancji nie przychylił się do zarzutu naruszenia przepisów postępowania przez Sąd I instancji, a to naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Błędem Sądu Rejonowego było bowiem w przedmiotowej sprawie nie nieprawidłowe ustalenie stanu faktycznego, ale błędna kwalifikacja prawna czynności prawnej dokonanej w dniu 5 stycznia 2016 r.

W skardze kasacyjnej zarzucono:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego:

1. art. 42 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 43 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2019 r. poz. 1282) przez brak zastosowania i art. 42 § 1 w zw. art. 30 § 1 pkt 1 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie przez Sąd II Instancji, iż czynności przeprowadzone wobec powódki przez przedstawicieli pracodawcy w dniu 5 stycznia 2016 r. dotyczące zmiany warunków jej pracy zostały przeprowadzone w drodze porozumienia stron a nie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, podczas gdy pracodawca nie zachowując wymogów z art. 42 k.p. dokonał zmiany warunków jej zatrudnienia nie pouczając jej o uprawnieniach związanych z wypowiedzeniem warunków pracy zarówno co do ich przyjęcia, czy też braku przyjęcia i prawie odwołania do sądu pracy,

2. art. 30 § 3, 4 i 5 w zw. z art. 42 § 1 k.p. przez przyjęcie, iż przepisy te nie znajdują zastosowania w sprawie i pominięcie treści tych przepisów przy dokonywaniu subsumpcji, gdyż w przekonaniu Sądu II instancji doszło do zmiany warunków pracy na podstawie porozumienia stron, nie zaś wypowiedzenia zmieniającego, podczas gdy pracodawca dokonał wypowiedzenia warunków pracy i nie zachował wymogów przewidzianych prawem dla ich zmiany, a karta zakresu i rodzaju pracy pracowników samorządowych urzędu miejskiego nie stanowi

samodzielnego dokumentu, z którego można wywodzić o porozumieniu stron w zakresie zmian warunków pracy,

3. art. 60 k.c. w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 72 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 43 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych przez ich niewłaściwe zastosowanie i pominięcie treści tych przepisów przy dokonywaniu subsumpcji ustalonego stanu faktycznego do obowiązującego prawa i niewłaściwe przyjęcie, iż podpisanie przez pracownika karty zakresu i rodzaju pracy pracowników samorządowych urzędu miejskiego stanowi akceptację nowych warunków pracy w ramach porozumienia stron, podczas gdy karta ta nie stanowi dokumentu potwierdzającego zawarcie porozumienia pomiędzy stronami w zakresie nowych warunków pracy, stanowi jedynie potwierdzenie otrzymania nowych obowiązków przez pracownika, ale nie potwierdza w jakim trybie zostały one wprowadzone, czy w drodze porozumienia czy też wypowiedzenia warunków pracy, a w związku z tym nie mogło dojść do zawarcia pomiędzy powódką a pozwanym porozumienia zmieniającego nawet w dorozumiany sposób, tym bardziej, iż spotkanie w dniu 5 stycznia 2016 r. nie było poprzedzone żadnymi wcześniejszymi rozmowami, czy też pertraktacjami, co do zmiany warunków pracy,

4. art. 60 k.c. w związku z art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 43 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, iż zmiana warunków zatrudnienia ze stanowiska do spraw obsługi delegacji oraz obsługi finansowej wydziału na stanowisko do spraw obsługi obiegu korespondencji nie stanowi istotnej zmiany warunków zatrudnienia, które mogłoby stanowić naruszenia stosunku prawnego umowy o pracę, podczas gdy zmiana zakresu obowiązków była istotna i polegała diametralnej zmianie obowiązków pracowniczych z pracownika merytorycznego na pracownika niemerytorycznego,

5. e) art. 38 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. przez brak zastosowania i pominięcie, iż wypowiedzenie warunków pracy wymaga konsultacji związkowej przed wypowiedzeniem warunków pracy.

II. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj.:

a) art. 382 w zw. z art. 316 § 1 i 391 § 1 k.p.c. przez pominięcie przy orzekaniu przez Sąd II Instancji stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy oraz pominięcie materiału dowodowego znajdującego się w aktach sprawy, tj. dokumentów w aktach osobowych powódki sporządzanych przy zmianie warunków pracy i płacy powódki, a to porozumień, wypowiedzeń warunków pracy i ustalenie, iż podpisanie karty zakresu obowiązków w dniu 5 stycznia 2016 r. przez powódkę stanowiło przyjęcie warunków pracy w drodze porozumienia, podczas gdy czynności te nie były poprzedzone stosownym pismem zawierającym oświadczenia określające sposób dokonania zmiany warunków pracy,

b) art. 233 § 1 zw. z art. 382 i 391 k.p.c. polegające na braku wszechstronnego rozpatrzenia materiału dowodowego i ustaleniu stanu faktycznego w sposób sprzeczny z materiałem dowodowym w postaci dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powódki, w których zmiana warunków pracy i płacy była dokonywana w osobnym od karty zakresu i rodzaju pracy pracowników samorządowych urzędu miejskiego dokumencie akceptowanym przez powódkę, w którym znajdowało się oświadczenie pracownika o wyrażeniu zgody na tę zmianę,

c) art. 327¹ § 1 i art. 387 § 2¹ w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. przez sporządzenie uzasadnienia wyroku z dnia 22 kwietnia 2021 r. z naruszeniem zasad określonych w tych przepisach, co uniemożliwia dokonanie kontroli instancyjnej orzeczenia wyroku Sądu II Instancji, w szczególności Sąd II Instancji nie wskazał na jakich dowodach się oparł i jakie dowody stanowił o zmianie oceny i podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, zarówno co do sposobu zmiany warunków zatrudnienia, jak i istotności zmiany tych warunków.

Powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji pozwanego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie uzasadniają jej wniosków i dlatego została oddalona.

1. Zarzuty materialne nie są zasadne z następujących przyczyn.

Zarzut pierwszy (I a) niezasadnie zarzuca brak zastosowania art. 42 § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 43 ustawy o pracownikach samorządowych, gdyż wypowiedzenie zmieniające umowę o pracę stosuje pracodawca a nie sąd pracy. Jeżeli pracodawca nie wypowiedział w trybie art. 42 k.p. wynikających z umowy warunków pracy i płacy, to sąd pracy nie może w każdym przypadku stwierdzić tego trybu i naruszenia tego przepisu przez brak jego zastosowania. Wprawdzie w jednym z ostatnich orzeczeń Sąd Najwyższy przyjął, że jednostronne czynności pracodawcy, które - bez dokonania wypowiedzenia zmieniającego spełniającego warunki określone w 30 § 4 oraz art. 42 § 2 i 3 k.p. - zmierzają do zastąpienia dotychczasowych warunków pracy i powodują skuteczne pozbawienie pracownika jego stanowiska, uzasadniają roszczenia z art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. (wyrok z 12 października 2021 r., II PSKP 55/21), to jednak orzeczenie to odnosiło się do innej sytuacji faktycznej. Problem, kiedy powinno być zastosowane wypowiedzenie zmieniające może być aktualny, gdy pracodawca jednostronnie zmienia istotne warunki pracy i płacy wynikające z umowy, czyli bez zgody pracownika. Gdy pracodawca oświadcza pracownikowi, że jego zamiarem jest zmiana treści umowy i podaje nowe warunki zatrudnienia, jednakże nie składa oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy, to art. 42 k.p. nie ma zastosowania. Należy więc odróżniać wolę stron (art. 11 k.p.) w danej sytuacji, a w tym przypadku należy odróżniać wypowiedzenie zmieniające od porozumienia stron. Zarzut pierwszy skargi wyraźnie odróżnia wypowiedzenie zmieniające od porozumienia stron, jednak niezasadnie zarzuca, iż niewłaściwie zastosowano przepisy „art. 42 § 1 w zw. z art. 30 § 1 pkt 1 k.p.”, bowiem zamiast przyjętego porozumienia stron powinno być wypowiedzenie zmieniające. Rzecz w tym, iż porozumienie pracownika i pracodawcy różni się istotnie od wypowiedzenia zmieniającego. To ostatnie to jednostronne, sformalizowane i przyczynowe oświadczenie woli pracodawcy, wobec którego pracownik nie może składać dowolnych oświadczeń, a tylko ściśle określone (art. 42 § 3 k.p.). Wypowiedzenie zmieniające powinno być dokonane (art. 42 § 2 k.p.), co należy do sfery faktów i woli pracodawcy, choć wolę strony również ustala się na podstawie faktów. W tej sprawie spór miał określoną treść. Pozwany zarzucał, iż nie stosował wypowiedzenia zmieniającego, gdyż powódka nadal miała pracować w tym

samym wydziale, bez zmiany wynagrodzenia, na takim samym stanowisku głównego specjalisty, miała przyjąć tylko inny zakres obowiązków, czyli zamiast rozliczenia delegacji miała przejąć obsługę korespondencji i wyraziła na to zgodę. Tego tylko dotyczyła propozycja, która miała też swoje uzasadnione podłoże. Treść propozycji była jasna, do tego stopnia, że powódka sama podała, że radca prawny wyjaśniła jej, że jeśli nie przyjmie propozycji to będzie wypowiedzenie zmieniające (protokół rozprawy z 16 listopada 2020 r., zeznanie powódki). Powódka wyraziła zgodę, podpisała nowy zakres czynności. Doszło zatem do zmiany zakresu obowiązków za porozumieniem stron na dotychczasowym stanowisku głównego specjalisty w tym samym wydziale z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia. Powódka złożyła określone oświadczenie woli w ramach porozumienia stron, a więc nie było wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p. Skoro pracownik i pracodawca mogą rozwiązać stosunek pracy za porozumieniem stron, to mogą również porozumieć się co do zmiany zakresu czynności. Konsekwentnie nie jest też zasadna dalsza część zarzutu pierwszego, gdyż wadliwości porozumienia nie można stwierdzić, przez zarzucany brak pouczenia powódki „o uprawnieniach związanych z wypowiedzeniem warunków co do ich przyjęcia, czy też braku przyjęcia i prawie odwołania do sądu pracy”. Nie można nie zauważyć, iż powódka miała niekrótki staż pracy w pozwanym Urzędzie, na różnych stanowiskach pracy i nie zarzucała, iż porozumienie było skutkiem wprowadzenia jej w błąd czy stosowania groźby lub innej presji.

Zarzut drugi (I b) nie jest zasadny z tych samych przyczyn co zarzut pierwszy. Skoro ustalono porozumienie stron a nie wypowiedzenie zmieniające, to przepisy art. 30 § 3, 4 i 5 w zw. z art. 42 § 1 k.p. nie zostały naruszone, gdyż mają zastosowanie do wypowiedzenia zmieniającego, a nie do porozumienia stron.

Zarzut trzeci (I c) nie jest zasadny. Jak wskazano wola stron to sfera stanu faktycznego w sprawie. Sąd drugiej instancji ustalił, iż powódka wyraziła zgodę na zmianę zakresu czynności i doszło do zmiany treści umowy o pracę w tym zakresie na mocy porozumienia stron. Podpisanie przez powódkę karty zakresu i rodzaju pracy, jest istotną podstawą ustalenia woli powódki. Nie ma podstaw do stwierdzenia naruszenia art. 60 k.c. w zw. z art. 65 § 1 i 2 k.c., gdyż wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, co w tej sprawie łączy się z przyczyną zmiany

powódce zakresu czynności i regułami oświadczenia woli pracownika (do których powódka nawiązuje poprzez art. 300 k.p. i art. 43 ustawy o pracownikach samorządowych), skoro reguły wykładni oświadczeń woli wymagają, iż oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Intencja pracodawcy była jasna. Wyżej wskazano, iż nowe obowiązki zostały powódce zaproponowane i je przyjęła, do tego tylko sprowadzała się zmiana i strony porozumiały się w tym zakresie. Powódka była doświadczonym pracownikiem, zatrudnianym poprzednio na innych stanowiskach. W takiej sytuacji nie ma podstaw zarzut naruszenia art. 72 § 1 k.c., albowiem pracodawca nie otworzył trybu negocjacji z powódką w celu zawarcia nowej umowy, a tylko wystąpił z propozycją zmiany zakresu czynności na co wyraziła zgodę.

Zarzut czwarty (I d) nie jest zasadny gdyż przedmiotem zainteresowania regulacji z art. 60 k.c. w zw. z art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 43 ustawy o pracownikach samorządowych nie jest ustalenie i ocena kwestii – „czy zmiana warunków zatrudnienia ze stanowiska do spraw obsługi delegacji oraz obsługi finansowej wydziału na stanowisko do spraw obsługi obiegu korespondencji” stanowi istotną zmianę warunków zatrudnienia i dlatego na podstawie tej regulacji nie można potwierdzić tezy zarzutu, iż *„zmiana zakresu obowiązków była istotna i polegała diametralnej zmianie obowiązków pracowniczych z pracownika merytorycznego na pracownika niemerytorycznego”*. Przedmiotem zainteresowania wskazanych przepisów jest jedynie oświadczenie woli i wykładnia oświadczenia woli. Nie ustalono w sprawie, iżby pracodawca oświadczył, iż nowe obowiązki zmieniają w sposób istotny warunki pracy albo iżby takie oświadczenie złożyła powódka przed wyrażeniem zgody na przyjęcie nowego zakresu czynności. Zakres obowiązków pracownika składa się na podstawę faktyczną sprawy. Jak wskazano w ocenie zarzutu pierwszego zmiana obowiązków przy braku zmiany wydziału, stanowiska i wynagrodzenia nie musiała wymagać wypowiedzenia zmieniającego. Ocena w tym zakresie byłaby aktualna, gdyby pracodawca zastosował art. 42 k.p. i na podstawie tego przepisu w związku z art. 22 k.p. dokonał wypowiedzenia zmieniającego, do

czego jednak nie doszło bowiem powódka wyraziła zgodę na propozycję zmiany czynności i strony w drodze porozumienia dokonały zmiany w tym zakresie.

Innymi słowy nie jest tak, że w miejsce braku porozumienia stron wchodzi wypowiedzenie zmieniające, bowiem są to odrębne instytucje prawa pracy, czyli nie może dowolnie zastąpić braku porozumienia wprowadzenie przez sąd wypowiedzenia zmieniającego, gdy pracodawca go nie stosuje. Jest przestrzeń między brakiem porozumienia stron i brakiem wypowiedzenia zmieniającego. W przypadku braku takiego porozumienia między pracownikiem i pracodawcą pracownikowi przysługuje powództwo o ustalenie warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy). Powódka wystąpiła o odszkodowanie co nie ma oparcia w przepisach o wypowiedaniu umów o pracę, albowiem nie ustalono, iżby pracodawca zastosował tryb z art. 42 k.p. (w zw. z art. 45 k.p.). Powódka przyznaje też w skardze kasacyjnej, „iż początkowo domagała się przywrócenia na poprzednie stanowisko pracy, dopiero jak przeszła na emeryturę zmieniła żądanie na odszkodowanie”.

Zarzut piąty nie jest zasadny, gdyż nie ma oparcia w podstawie rozstrzygnięcia. Obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia warunków zatrudnienia (art. 38 w zw. z art. 42 § 2 k.p.) nie obejmuje porozumienia stron – art. 30 § 1 pkt 1 k.p.

Zarzuty procesowe nie są zasadne z następujących przyczyn.

Zarzut pierwszy byłby zasadny, gdyby Sąd drugiej instancji pominął materiał zebrany w sprawie i zaniechanie to miało istotny wpływ na wynik sprawy. Taką miarą ocenia się procesowy zarzut kasacyjny (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). O wyniku w tej sprawie decyduje porozumienie stron. Wola (zgoda) powódki została wyrażona po spotkaniu z przedstawicielami pracodawcy i po przerwie do udzielenia odpowiedzi na ofertę pracodawcy. Powódka podpisała nowy zakres obowiązków. Sytuacja była wystarczająco jasna do zawarcia w ten sposób porozumienia z pracodawcą. Natomiast wcześniejsze dokumenty znajdujące się w aktach osobowych miałyby rzutować na ustalenia faktyczne Sądu, co idzie za daleko z tej przyczyny, że elementem istotnym porozumienia była zgoda powódki na nowy zakres obowiązków, co też Sąd ustalił. Powódka nie wykazuje, że warunkiem obecnej jej zgody było sięgnięcie przez pracodawcę do poprzednich dokumentów poprzedzających zmiany jej stanowisk pracy. Jak zauważono powódka zeznała, iż była świadoma po

rozmowie z radcą prawnym, że zmiana jest konieczna, bowiem przy braku porozumienia, dojdzie do wypowiedzenia zmieniającego. Powódka nie zarzuca, iż była to groźba lub zakazana presja na pracownika. Sąd powszechny nie pominął w istocie dokumentów dotyczących wcześniejszych zmian stanowisk pracy powódki. Dokumenty te znajdują się nie tylko w aktach osobowych, fotokopie znajdują się również w aktach sprawy. Sąd nie pominął tych dokumentów, co wynika z ustaleń stanu faktycznego. Już wcześniej powódka przyjmowała karty rodzaju i zakresu pracy. Przedmiotem tej sprawy nie była ocena wcześniejszych zmian warunków pracy. Innymi słowy należy odróżnić porozumienie stron, czyli zdarzenie materialnoprawne, od kwestii procesowych z art. 382 k.p.c. w zw. z art. 316 § 1 i 391 § 1 k.p.c., bowiem warunkiem formalnym zawartego porozumienia nie było uwzględnienie uprzednich „dokumentów w aktach osobowych powódki sporządzanych przy zmianie warunków pracy i płacy powódki”, taki warunek nie był stawiany przez powódkę przed zawarciem porozumienia z 5 stycznia 2016 r.

Zarzut drugi procesowy nie jest zasadny, gdyż granicę ustaleń stanu faktycznego stanowi dwuinstancyjne postępowanie przed sądem powszechnym. Rzecz w tym, iż art. 233 § 1 k.p.c. dotyczy oceny dowodów i ustaleń stanu faktycznego i dlatego ze względu na ograniczenie wynikające z art. 398³ § 3 k.p.c. nie może być podstawą zarzutu podstawy kasacyjnej. Oznacza to, że Sąd Najwyższy w ocenie zarzutów materialnych skargi kasacyjnej związany jest ustaleniami stanu faktycznego na których oparto zaskarżony wyrok (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Podobna ocena, jak wyżej do pierwszego zarzutu procesowego, jest aktualna również w zw. z zarzucanym naruszeniem art. 382 k.p.c. Chodzi o to, że pominięcie materiału zebranego w sprawie, ma znaczenie, jeżeli mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), czyli na stosowanie prawa materialnego. Twierdzenie powódki, iż wcześniej w praktyce zmiana dokonywała się w osobnym od karty zakresu i rodzaju pracy pracowników samorządowych dokumencie akceptowanym przez powódkę, w którym znajdowało się oświadczenie pracownika o wyrażeniu zgody na tę zmianę nie zmienia ustaleń Sądu drugiej instancji w tej sprawie, że strony zawarły porozumienie. Praktyka ani zwyczaj nie są zwykłym źródłem prawa w prawie powszechnym, również w prawie pracy. Przeciwnie regulacja prawa pracy oparta jest na ustawie i na określonym katalogu źródeł prawa

pracy. Z tych przyczyn nie ma podstaw do stwierdzenia, że zawarcie porozumienia 5 stycznia 2016 r. warunkowało uprzednie stosowanie określonej praktyki. Porozumienie, czyli umowa stron, jest uregulowane w prawie cywilnym i stosowane jest na gruncie prawa pracy (art. 30 § 1 pkt 1 k.p., art. 300 k.p.). Brak pełnego uregulowania porozumienia na gruncie prawa pracy, nie pozwala na stwierdzenie, że skutkiem braku porozumienia co do przyjęcia przez pracownika nowego zakresu czynności, wchodzi w to miejsce na zasadzie uprzedniej „praktyki” wypowiedzenie zmieniające z art. 42 k.p. Uprzednia praktyka uprawnia stwierdzenie, że obecne porozumienie nie było pierwszym porozumieniem. Jeśli zaistniała odmienność poprzez brak dokumentu akceptowanego przez powódkę, w którym znajdowało się oświadczenie pracownika, to ten brak sam w sobie nie może być równoważny ze stwierdzeniem, że w miejsce brakującego porozumienia stron wchodzi wypowiedzenie zmieniające z art. 42 k.p. Z tej przyczyny, że wypowiedzenie zmieniające stosuje pracodawca a nie sąd pracy. W sprawie sąd drugiej instancji nie ustalił, iż do zmiany doszło na mocy wypowiedzenia zmieniającego. Skoro nie ma podstaw do stosowania art. 42 k.p., to nie można stwierdzić naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w związku z art. 45 § 1 k.p. i tym samym brak jest podstawy materialnej do zasądzenia powódce odszkodowania za naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

Ostatni – trzeci – zarzut procesowy nie jest zasadny. Jako że skargę wnosi się od wyroku sądu drugiej instancji, to znaczenie ma art. 387 § 2¹ k.p.c. w związku z art. 398¹ § 1 k.p.c. Uzasadnienie wyroku przedstawia podstawę faktyczną i prawną rozstrzygnięcia. Sąd drugiej instancji nie miał zastrzeżeń do ustaleń faktycznych dokonanych przez Sąd Rejonowy „i w zasadzie w pełni podzielił i przyjął je za własne”. Sąd drugiej instancji ustala stan faktyczny na podstawie materiału zgromadzonego w sprawie, suwerennie też stosuje prawo materialne, co oznacza, że jego ocena sprawy i podstawy prawnej rozstrzygnięcia może być diametralnie inna niż ocena Sądu pierwszej instancji. W aspekcie zarzutu należy jednak stwierdzić, że uzasadnienie wyroku pełni zasadniczo rolę sprawozdawczą. Jest sporządzane już po wydaniu wyroku i dlatego nawet ewentualne naruszenie art. 387 § 2¹ k.p.c. nie ma wpływu na wynik sprawy. Ustawodawca wprost stwierdza, że skarga kasacyjna podlega oddaleniu, jeżeli zaskarżone orzeczenie mimo błędnego uzasadnienia

odpowiada prawu (art. 398¹⁴ k.p.c.). Uprawnia to stwierdzenie, że regulacja z art. 387 § 2¹ k.p.c. nie jest płaszczyzną do podważania ustaleń faktycznych i ocen prawnych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji.

Sumując Sąd Najwyższy rozpoznał skargę kasacyjną w granicach zarzutów jej podstaw (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Zarzuty skargi kasacyjnej nie były zasadne i dlatego orzeczono o jej oddaleniu (art. 398¹⁴ k.p.c.).

[SOP]

[a!]