

Postanowienie z dnia 8 kwietnia 2002 r.

I PZ 18/02

W sprawie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach w związku z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy wartość przedmiotu zaskarżenia stanowi suma wynagrodzenia za pracę sprzed jego zmiany za okres jednego roku (art. 23¹ k.p.c.), niezależnie od tego, czy umowa o pracę uległa rozwiązaniu wskutek odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków, czy stosunek pracy trwa na zmienionych warunkach.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera, Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Barbara Wagner (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 kwietnia 2002 r. sprawy z powództwa Danuty S. przeciwko Sądowi Okręgowemu w Ł. o przywrócenie warunków pracy i płacy, na skutek zażalenia powódki na postanowienie Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 28 listopada 2001 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżone postanowienie.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Okręgowy w Kaliszu postanowieniem z dnia 28 listopada 2001 r. [...] odrzucił kasację Danuty S. od wyroku tego Sądu z dnia 4 października 2000 r. jako prawnie niedopuszczalną ze względu na wartość przedmiotu zaskarżenia. Przedmiotem sporu, rozstrzygniętego zaskarżonym kasacją wyrokiem, było roszczenie powódki o przywrócenie do pracy na warunkach sprzed ich wypowiedzenia przez pracodawcę. Sąd ustalił, że w zamian stanowiska kierownika Oddziału Gospodarczego z wynagrodzeniem 1.900 zł miesięcznie, Sąd Okręgowy w Ł. zaproponował powódce stanowisko starszego referenta z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 1.400 zł. Powołując art. 23¹ k.p.c. jako podstawę prawną rozstrzygnięcia, Sąd wyraził pogląd, że „przy wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy za wartość

przedmiotu zaskarżenia uznać należy sumę różnicy wynagrodzenia nowego i dotychczasowego za okres roku”. Ta zaś nie sięga 10.000 zł.

Pełnomocnik Danuty S. zaskarżyła to postanowienie zażaleniem i podnosząc zarzut naruszenia art. 393⁵ k.p.c., art. 392¹ k.p.c. i art. 23¹ k.p.c., wniosła o jego uchylenie. W jej ocenie, sprawa o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne, w sytuacji, gdy stosunek pracy między stronami trwa nadal, nie należy do kategorii wymienionych w art. 23¹ k.p.c. i przepis ten nie znajduje zastosowania do określenia wartości przedmiotu zaskarżenia. Gdyby jednak miał mieć zastosowanie, to należałoby przyjąć, iż „jest to wynagrodzenie jakie powódka otrzymywała przed zmianą, obliczone za okres jednego roku”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Głównym problemem w rozpoznawanej sprawie jest wskazanie podstawy prawnej wyznaczającej sposób określenia wartości przedmiotu zaskarżenia w sprawach o roszczenia pracownika związane z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, a zwłaszcza zagadnienie czy stanowi ją lub może stanowić art. 23¹ k.p.c. Art. 23¹ k.p.c. obejmuje przedmiotowym zakresem regulacji sprawy „o roszczenia pracowników dotyczące nawiązania, istnienia lub rozwiązania stosunku pracy”. Nie jest to sformułowanie precyzyjne, a określenie roszczeń niebudzące wątpliwości. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest czynnością skierowaną na zmianę treści stosunku pracy, a więc na trwanie stosunku pracy na innych niż uprzednio warunkach. Przedmiotem wypowiedzenia zmieniającego mogą być tylko warunki pracy, tylko warunki wynagrodzenia za pracę albo i warunki pracy i warunki płacy. Skutkiem dokonania tej czynności może być, w zależności od tego czy pracownik przyjmie, czy odmówi przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i wynagrodzenia, kontynuowanie stosunku pracy na zmienionych warunkach lub rozwiązanie umowy o pracę. Przyjęcie zaproponowanych warunków pracy i płacy zapobiega wprawdzie rozwiązaniu umowy o pracę, ale nie zawsze znaczy rezygnację pracownika z dochodzenia przysługujących mu roszczeń z tytułu nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia zmieniającego.

Pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział warunki pracy i płacy przysługują roszczenia takie jakie przysługiwałyby mu w razie wypowiedzenia umowy o pracę - o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy na po-

poprzednich warunkach lub o odszkodowanie (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.). Z tego względu sprawa z odwołania od wypowiedzenia zmieniającego byłaby najbliższą kategorii spraw o rozwiązanie stosunku pracy. Jednak rozwiązanie stosunku pracy nie jest zwykłym, lecz alternatywnym skutkiem wypowiedzenia zmieniającego. Uwzględniając zamierzony (objęty zamiarem pracodawcy) skutek tej czynności, którym jest kontynuowanie stosunku pracy na zmienionych warunkach, uprawniona jest teza, że sprawa z odwołania pracownika od wypowiedzenia dotyczy trwania stosunku pracy, a ściślej warunków jego trwania, i ma charakter sprawy o istnienie stosunku pracy. Gdyby przedmiotem wypowiedzenia były tylko warunki wynagrodzenia, można by twierdzić, że jest sprawą o powtarzające się świadczenie pieniężne. Będzie sprawą o roszczenie pieniężne, jeżeli pracownik zgłosi wyłącznie roszczenie o odszkodowanie. Po rozwiązaniu umowy o pracę wskutek odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy mogłaby być uważana za dotyczącą rozwiązania stosunku pracy. W zależności od konkretnego przypadku podstawę prawną określenia wartości przedmiotu sporu, a w konsekwencji także zaskarżenia, w sprawach z odwołania od wypowiedzenia zmieniającego mogłyby więc stanowić - art. 19 k.p.c. (żądanie odszkodowania niezależnie od tego czy stosunek pracy się rozwiązał, czy trwa), art. 22 k.p.c. (żądanie jedynie „przywrócenia” warunków wynagrodzenia, a więc wyższego świadczenia powtarzającego się) i art. 23¹ k.p.c. (żądanie przywrócenia do pracy na warunkach poprzednich po ustaniu stosunku pracy - jako sprawa o jego rozwiązanie).

Trudność powstaje wtedy, gdy żądanie pracownika obejmuje uznanie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy (tylko lub także) za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, pomimo przyjęcia zaproponowanych warunków. Stosunek pracy w takich razach trwa, jest, istnieje. Istnieje jednak inaczej niż poprzednio. Jawi się wówczas pytanie czy spór dotyczący istniejącego stosunku pracy może być sporem o jego istnienie. Odpowiedź zależy od znaczenia przypisanego (nadanego) wyrażeniu „istnienie stosunku pracy”.

„Trwanie” stosunku pracy nie jest przeszkodą w zakwalifikowaniu roszczenia jako dotyczącego jego istnienia. Zarówno „istnienie” jak i „trwanie” znaczą „bycie”. Określenie „trwanie” zawiera zawsze pewien element ciągłości. Trwa to, co już zaistniało i co istnieje nadal. Co jest przez jakiś czas. Termin „istnienie” jest znaczeniowo częściowo różny niż „trwanie”, gdyż dotyczy nie tylko bycia, ale i zaistnienia. Sprawa o istnienie stosunku pracy jest więc sprawą o jego „bycie”, o to, że stosunek pracy

był (trwał) lub jest (trwa). Ale nie jest to sprawa o sam tylko fakt istnienia stosunku pracy, lecz także o jego elementy konstrukcyjne, w tym o taką a nie inną jego treść. Istnienia stosunku pracy nie można rozumieć abstrakcyjnie. Spór o istnienie (trwanie) stosunku pracy nie dotyczy wszak istnienia między stronami procesowymi stosunku pracy w ogóle, jakiegokolwiek stosunku pracy, ale stosunku pracy mającego określoną podstawę i określoną treść. Roszczenie restytucyjne z odwołania od wypowiedzenia warunków pracy i płacy jest roszczeniem o trwanie stosunku pracy na warunkach poprzednich, a zatem roszczeniem dotyczącym istnienia stosunku pracy w rozumieniu art. 23¹ k.p.c.

Pogląd, że sprawy o roszczenia wywodzone z wypowiedzenia warunków pracy i płacy są, co do zasady, sprawami o istnienie stosunku pracy nie prowadzi do wniosku, że nie mogą przybrać innej postaci. W razie żądania przez pracownika wyłącznie odszkodowania (niezależnie od tego czy stosunek pracy uległ rozwiązaniu, czy trwa) będzie sprawą o sumę pieniężną (art. 19 k.p.c.). Wątpliwości mogą powstać przy ocenie dopuszczalności określenia wartości przedmiotu zaskarżenia na podstawie art. 22 k.p.c., co byłoby możliwe przy potraktowaniu sprawy z odwołania od wypowiedzenia zmieniającego jako sprawy o świadczenie powtarzające się (co nie jest jednak oczywiste). Przepis ten mógłby znaleźć, jak się wydaje, zastosowanie tylko wówczas, gdyby pracownikowi wypowiedziano jedynie warunki wynagrodzenia. Sąd Najwyższy w sprawie I PZ 7/01 (postanowienie z dnia 12 kwietnia 2001 r., niepublikowane) spór dotyczący „pozbawienia dodatku funkcyjnego związanego z pełnieniem funkcji dyrektora Miejskiego Ośrodka Kultury w B.P. w związku z odwołaniem z tego stanowiska, jednak bez rozwiązania łączącego strony stosunku pracy” zakwalifikował właśnie jako sprawę o roszczenie pieniężne. Powstaje wobec tego następna kwestia - określenia wysokości świadczenia. Sąd Najwyższy w powołanej uchwale przyjął, że stanowi ją ów dodatek funkcyjny, ustalając wartość przedmiotu zaskarżenia na jego dwunastokrotność. Zdaniem pełnomocnika skarżącej, należałoby w takim przypadku za wartość przedmiotu zaskarżenia przyjąć dwunastokrotność wynagrodzenia przysługującego pracownikowi przed zmianą. Utrata dodatku funkcyjnego w związku z odwołaniem z zajmowanego stanowiska nie jest typowym przykładem zmiany warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracownika. Przeciwnie, jest raczej przypadkiem szczególnym. Dlatego Sąd Najwyższy w składzie orzekającym w niniejszej sprawie wyraża pogląd, że sprawa o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach jest sprawą o roszczenia dotyczące istnienia stosunku pracy, a

wartość przedmiotu zaskarżenia stanowi suma wynagrodzenia za pracę sprzed jego zmiany za okres jednego roku (art. 23¹ k.p.c.).

Danuta S. dochodziła nie tylko „przywrócenia” wynagrodzenia za pracę w dotychczasowej wysokości, ale także przywrócenia do pracy na stanowisku zajmowanym poprzednio. Jej roszczenie dotyczyło więc istnienia stosunku pracy na stanowisku kierownika Oddziału Gospodarczego w Sądzie Okręgowym w Ł. z wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 1.900 zł, a nie „dopłaty” do wynagrodzenia otrzymanego na stanowisku starszego referenta. Sąd, jak można wnosić z powołanej w uzasadnieniu zaskarżonego postanowienia podstawy prawnej rozstrzygnięcia, zakwalifikował tę sprawę jako sprawę o istnienie stosunku pracy. Jednak nieprawidłowo przyjął, że wartość przedmiotu zaskarżenia stanowi dwunastokrotność różnicy między wynagrodzeniami sprzed i po zmianie, zamiast sumy wynagrodzenia za pracę należnego powódce przed zmianą warunków pracy i płacy za okres jednego roku.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 386 § 4 k.p.c. w związku z art. 397 § 2 k.p.c. i w związku z art. 393¹⁸ k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====