

Wyrok z dnia 24 listopada 2004 r.

I PK 17/04

Pracownik, który nie wniósł powództwa o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach) nie może powoływać się na niezgodność wypowiedzenia z prawem lub jego niezasadność i na tej podstawie żądać wynagrodzenia wynikającego z warunków umowy o pracę sprzed ich zmiany.

Przewodniczący SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Zbigniew Myszka, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 listopada 2004 r. sprawy z powództwa Marka Roberta K. przeciwko „P.-S.” Spółce z o.o. w Z.Ś. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 13 listopada 2003 r. [...]

1. o d d a l i ł kasację;
2. nie obciążył powoda obowiązkiem zwrotu stronie pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Suwałkach postanowieniem z dnia 3 marca 2003 r., wydanym w sprawie z powództwa Marka Roberta K. przeciwko „P.-S.” Spółce z o.o. w S. o przywrócenie do pracy i zapłatę, umorzył postępowanie w części dotyczącej przywrócenia do pracy, natomiast żądanie zapłaty kwoty 90.000 zł przekazał do rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Suwałkach jako właściwemu. Na kwotę tę składały się następujące roszczenia: o wyrównanie wynagrodzenia za czas od 1 września 2002 r. do 28 kwietnia 2003 r., o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, o wyrównanie wypłaconej już odprawy z tytułu zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy, o odprawę przewidzianą w porozumieniu w sprawie pakietu socjalnego

z dnia 30 stycznia 2003 r., o wyrównanie wynagrodzenia za marzec 2003 r. i wynagrodzenie za trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Suwałkach wyrokiem z dnia 13 czerwca 2003 r. oddalił powództwo. Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika handlowego za wynagrodzeniem 7.300 zł brutto miesięcznie. W dniu 18 maja 2002 r. pozwana Spółka wypowiedziała powodowi warunki pracy, proponując na miejsce dotychczasowych: stanowisko przedstawiciela handlowego na tzw. kraje wschodu, wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.000 zł, 3% prowizji od sprzedaży zgodnie z regulaminem oraz ryczałt w kwocie 1.000 zł z tytułu delegacji służbowych. Powód wyraził zgodę na te warunki, lecz strona pozwana odstąpiła częściowo od nich, gdyż w piśmie z dnia 27 sierpnia 2002 r. zaproponowała nagrodę zamiast prowizji oraz zwrot kosztów podróży na podstawie delegacji służbowych zamiast ryczałtu za podróże. Powód nie odwołał się ani od wypowiedzenia zmieniającego, ani od zmiany zawartej we wskazanym piśmie. W dniu 25 listopada 2002 r. pozwana Spółka wypowiedziała mu umowę o pracę, podając jako przyczynę zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, tj. likwidację stanowiska przedstawiciela handlowego na kraje b. Związku Radzieckiego jako nieopłacalnego ze względu na brak efektów sprzedaży wyrobów i towarów Spółki. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z dniem 28 lutego 2003 r. Było to rozwiązanie w ramach tzw. zwolnień grupowych. W piśmie z dnia 10 grudnia 2002 r. powód złożył oświadczenie o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli, które - jego zdaniem - pod groźbą utraty pracy złożył w dniu 28 maja 2002 r. w odniesieniu do „wypowiedzenia warunków pracy i płacy” zawartego w piśmie strony pozwanej z dnia 16 maja 2002 r. W jego przekonaniu wypowiedzenie zmieniające zostało „z góry zaplanowane i podstępne w celu pozbawienia go wyższego wynagrodzenia, a co za tym idzie - wypłacenia niższej odprawki przy całkowitym rozwiązaniu umowy o pracę z przyczyn zakładu pracy”. Jest jednak w sprawie bezsporne, że w połowie 2002 r. pozwana Spółka przeprowadziła zmiany organizacyjne, tworząc między innymi stanowisko przedstawiciela handlowego na wschodnie kraje ościenne, likwidując stanowisko kasjera-księgowego i ograniczając zatrudnienie w narzędziowni, powód zaś czynności i obowiązki przypisane do stanowiska przedstawiciela handlowego, formalnie wynikające z wypowiedzenia zmieniającego, faktycznie zaczął już wykonywać od dnia 1 czerwca 2002 r. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracodawca wypłacił mu

odprawę pieniężną przewidzianą w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r., obliczoną od wynagrodzenia wypłacanego mu po zmianie warunków pracy i płacy. Powód nie korzystał ze zwolnienia od pracy w okresie wypowiedzenia ani też okres ten nie został mu skrócony. Jego stosunek pracy został definitywnie rozwiązany z dniem 28 lutego 2003 r., zatem nie mogły dla niego powstać żadne roszczenia z tytułu świadczenia pracy po tej dacie. Po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę pozwana Spółka zaproponowała mu jeszcze (3 grudnia 2002 r.) objęcie stanowiska materialnie odpowiedzialnego magazyniera zapasów produkcyjnych, chociaż jej właściciel podjął już decyzję o jej likwidacji. Powód jednak odmówił. Po dniu 31 marca 2003 r. została podjęta uchwała o likwidacji Spółki.

W świetle przytoczonych ustaleń Sąd Okręgowy uznał, że roszczenia powoda są bezpodstawne. Strona pozwana wypłacała mu bowiem do końca zatrudnienia wynagrodzenie określone w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 16 maja 2002 r. i w piśmie z dnia 27 sierpnia 2002 r., których powód nie zakwestionował podczas trwania zatrudnienia. Zmiana w drugim z wymienionych pism nie była zresztą istotna, gdyż prowizja ulegała obniżeniu jedynie przy przekroczeniu kosztów podróży ponad 1.000 zł, a zastąpienie pojęcia „prowizja” pojęciem „nagroda” nie zmieniło charakteru świadczenia. W żadnym razie wszystko to nie oznaczało odstąpienia strony pozwanej od warunków określonych w wypowiedzeniu zmieniającym. Sąd Okręgowy uznał również, że powód nie wykazał, iż przyjął nowe warunki pracy i płacy pod wpływem błędu. Według art. 84 k.c. błąd jako wada oświadczenia woli i podstawa do uchylenia się od skutków czynności prawnej musi być wywołany przez drugą stronę i musi być istotny. Tymczasem postępowanie strony pozwanej nie wskazuje na to, że przedstawiła powodowi nieprawdziwą sytuację, po to by skłonić go do niekorzystnej dla niego decyzji w przedmiocie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy. Gdy natomiast chodzi o odszkodowanie z porozumienia w sprawie pakietu socjalnego dla pracowników „P.-S.” Spółki z o.o. z dnia 30 stycznia 2003 r., to powód nie mógł być objęty jego postanowieniami, gdyż odszkodowanie przysługiwało pracownikom za skrócony okres wypowiedzenia, a odprawa pieniężna - pod warunkiem, że pracownik od dnia wypowiedzenia umowy o pracę nie opuścił żadnego dnia pracy; w razie usprawiedliwionej nieobecności, odprawa ulegała pomniejszeniu. W okresie wypowiedzenia powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego w wymiarze 89 dni. W ocenie Sądu pierwszej instancji „powód otrzymał odprawę wyliczoną według wysokości wynagrodzenia

otrzymywanego na stanowisku przedstawiciela handlowego, nie ma zatem podstaw do uwzględnienia dalszych roszczeń w tej części”.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku wyrokiem z dnia 13 listopada 2003 r. uchylił wyrok Sądu Okręgowego w części dotyczącej kwoty 17.906 zł z tytułu dodatkowej odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę i w tej części przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Suwałkach do ponownego rozpoznania, natomiast w pozostałej części oddalił apelację i nie obciążył powoda kosztami postępowania w sprawie.

Sąd Apelacyjny zażądał od powoda zestawienia roszczeń dochodzonych od pracodawcy, a po ich przedstawieniu w piśmie z dnia 4 listopada 2003 r. uznał, że dzielą się one na takie, które są wynikiem różnicy między wynagrodzeniem otrzymywanym w wyniku wypowiedzenia zmieniającego od dnia 1 września 2002 r. a wynagrodzeniem pobieranym przed tym dniem, oraz na inne, do których należy dodatkowa odprawa z punktu 5 ust. 1 porozumienia w sprawie pakietu socjalnego z dnia 30 stycznia 2003 r., wynagrodzenie za marzec 2003 r. i za trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Co do tej drugiej grupy roszczeń Sąd Apelacyjny stwierdził, że Sąd Okręgowy trafnie oddalił roszczenia powoda o wynagrodzenie za marzec 2003 r. (gdyż wówczas nie łączył już stron stosunek pracy) oraz o wynagrodzenie za trzymiesięczny okres wypowiedzenia „bez obowiązku świadczenia pracy” (gdyż okres wypowiedzenia nie został powodowi skrócony ani też nie doszło do zwolnienia go od świadczenia pracy i niewypłacenia wynagrodzenia za okres wypowiedzenia). Gdy natomiast chodzi o dodatkową odprawę pieniężną w kwocie 17.906 zł przewidzianą w porozumieniu, uznał, że Sąd pierwszej instancji nie wyjaśnił należycie sprawy. Z punktu 5 ust. 1 tego porozumienia wynikają bowiem uprawnienia „zwolnionych pracowników” do dodatkowych odpraw (poza odprawami przysługującymi na podstawie ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych), zaś w punkcie 10 ust. 2 zostały wprowadzone reduktory tego prawa, między innymi w postaci przesłanki innej niż wypowiedzenie umowy o pracę w ramach zwolnień grupowych.

Co się tyczy pozostałych roszczeń, Sąd Apelacyjny podzielił ustalenia Sądu Okręgowego i ich ocenę prawną. Podniósł, że pismem z dnia 16 maja 2002 r., doręczonym powodowi w dniu 28 maja 2002 r., pozwana Spółka wypowiedziała mu warunki pracy i płacy. Powód nie odmówił ich przyjęcia, ani „nie złożył żadnego oświadczenia woli w związku z pismem pracodawcy z dnia 16 maja 2002 r.”, które mógłby obecnie podważać, powołując się na błąd jako na wadę swojego oświadczenia. Po-

wód został prawidłowo pouczone o terminie złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, z czego nie skorzystał, zaś od dnia 1 września 2002 r. rozpoczął pracę na zmienionych warunkach. Oznacza to, że wyraził na nie zgodę, co zresztą wynika wprost z jego oświadczenia: „nie złożyłem oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, ponieważ jest bardzo trudna sytuacja na rynku pracy”. Zatem - zdaniem Sądu Apelacyjnego - należało przyjąć, że żądania powoda dotyczące wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od 1 września 2002 r. do 28 lutego 2003 r., wyrównania ekwiwalentu za urlop i wyrównania odprawy wypłaconej mu na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o tzw. zwolnieniach grupowych są bezzasadne. Powód bowiem nie może żądać ustalenia, że po dniu 31 sierpnia 2002 r. pozwana Spółka była nadal obowiązana wypłacać mu wynagrodzenie w wysokości po 7.300 zł miesięcznie (jak przed zmianą warunków pracy i płacy). W powyższym zakresie, podobnie jak w kwestii skuteczności uchylecia się powoda od skutków oświadczenia woli o przyjęciu nowych warunków pracy i płacy, jako złożonego pod wpływem błędu, Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu Okręgowego i oddalił apelację.

Od powyższego wyroku w części oddalającej apelację powód złożył kasację opartą na obu podstawach przewidzianych w art. 393¹ k.p.c. Zarzucił naruszenie przepisów postępowania wskutek zamknięcia rozprawy przed dostatecznym wyjaśnieniem sprawy, tj. art. 224 § 1 i art. 468 § 1 i 2 pkt 4 w związku z art. 391 k.p.c., oraz niezastosowanie art. 477¹ k.p.c., a gdy chodzi o przepisy prawa materialnego - zarzut ich naruszenia dotyczy: 1. art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 8 k.p. wskutek uznania, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie naruszało prawa w sytuacji, gdy w piśmie z dnia 16 maja 2002 r. pracodawca nie podał przyczyny swojej decyzji (art. 30 § 4 w związku z art. 42 § 1 k.p.) i gdy wynagrodzenie zasadnicze powoda uległo rażącemu obniżeniu; 2. art. 77² § 1 i 2 k.p. oraz postanowień § 6 ust. 1 i 2, § 7 i § 18 regulaminu wynagrodzeń pracowników przez ich niezastosowanie. W uzasadnieniu kasacji powód sprecyzował, że kwestionuje oddalenie apelacji w części dotyczącej oddalenia następujących roszczeń: wyrównania wynagrodzenia za 6 miesięcy do kwoty 28.066 zł, wyrównania odprawy wypłaconej za okres 3 miesięcy do kwoty 14.163 zł oraz wyrównania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy do wysokości 2.901 zł.

Zdaniem skarżącego, Sąd Apelacyjny nie wyjaśnił okoliczności, które zadecydowały o przyjęciu przez niego nowych warunków pracy i płacy, co było bardzo

ważne. Otóż ustalenie prowizji w wysokości 3% od miesięcznej sprzedaży na rynki wschodnie, przy dotychczasowych dużych wpływach z tego tytułu, gwarantowało mu wynagrodzenie w niezmiennym lub wyższym wymiarze. Tymczasem w okresie wypowiedzenia pracodawca wprowadził nowy plan sprzedaży, obniżając między innymi wysokość upustów cenowych dla kontrahentów z 42% do 25%, co spowodowało drastyczny spadek sprzedaży i wpływów z tego tytułu. Ustalone przez pozwaną Spółkę ceny nie pozwalały powodowi na osiągnięcie prowizji, która miała kompensować obniżenie wynagrodzenia zasadniczego z 7.300 zł miesięcznie do 2.000 zł miesięcznie. Sąd Apelacyjny pominął również to, że pismem z dnia 27 sierpnia 2002 r., bez dokonania wypowiedzenia zmieniającego, pozwana Spółka dokonała kolejnej zmiany warunków wynagrodzenia, wprowadzając nagrodę zamiast prowizji oraz pozbawiając powoda ustalonego w wypowiedzeniu zmieniającym ryczałtu za delegacje. Nagroda ma charakter uznaniowy i - w przeciwieństwie do prowizji - jej wypłata zależy od woli pracodawcy. Wprawdzie naliczanie i wypłatę nagrody (prowizji) określał regulamin, ale jego postanowienia w sposób oczywisty naruszają przepisy art. 18 § 1, art. 84, art. 105, art. 107 i art. 78 § 2 k.p. oraz § 6 ust. 1 i 2, § 7 i § 18 regulaminu wynagradzania. Ponadto Sąd drugiej instancji nie zajął się w ogóle kwestią skuteczności dokonanego wypowiedzenia zmieniającego, chociaż było to niezbędne z uwagi na niewskazanie powodowi w piśmie z dnia 16 maja 2002 r. przyczyn tego wypowiedzenia. Sąd ten „ograniczył rozpoznanie sprawy do formalnego stwierdzenia faktu dokonania wypowiedzenia zmieniającego i przyjęcia przez powoda zaproponowanych warunków oraz skutków tych zdarzeń”. Natomiast poza uwagą Sądu Apelacyjnego pozostały nie tylko przyczyny wypowiedzenia zmieniającego, ale także kwestia „zgodności wypowiedzenia zmieniającego z przepisami prawa, przez co doszło do naruszenia art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c.”. Okoliczności towarzyszące wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, zwłaszcza to, że pracodawca przewidywał już wówczas likwidację zakładu pracy, a mimo to wypowiedział powodowi stanowisko i wynagrodzenie, świadczą o jego zamiarze zmniejszenia skutków finansowych zwolnień grupowych przez nieobjęcie nimi powoda i tym samym o obejściu prawa, co nakazuje oceniać czynność pracodawcy w aspekcie art. 58 k.c. i art. 8 k.p.

Jako okoliczności uzasadniające przyjęcie kasacji do rozpoznania skarżący podał występowanie w sprawie dwóch zagadnień. Jedno z nich sprowadza się do pytania, czy w świetle art. 8 k.p. jest skuteczne wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w sytuacji, gdy pracodawca, nie wskazując przyczyny wypowiedzenia, narusza

(obniża) rażąco wynagrodzenie zasadnicze. Drugie zaś dotyczy kompetencji sądu odwoławczego i zmierza do uzyskania odpowiedzi na pytanie, czy w świetle art. 468 § 1 i § 2 pkt 4 k.p.c. sąd ten jest obowiązany do badania skuteczności wypowiedzenia warunków pracy i płacy, zważywszy na dyrektywy wynikające z art. 8 k.p. i art. 58 k.c., gdy w postępowaniu apelacyjnym zarzut nieważności czynności prawnej pracodawcy nie został postawiony przez pracownika działającego bez pełnomocnika w osobie radcy prawnego lub adwokata, lecz jedynie zasygnalizowany przez oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia woli. Poza tym - zdaniem powoda - zaskarżony wyrok oczywiście narusza prawo wskazane w podstawach kasacyjnych.

W konkluzji skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu Apelacyjnego w zaskarżonej części i przekazanie mu sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Strona pozwana w odpowiedzi na kasację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Zarzut kasacji dotyczący naruszenia przepisów postępowania - i to w sposób mający istotny wpływ na wynik sprawy, jak tego wymaga art. 393¹ pkt 2 k.p.c. - jest nietrafny. Z art. 224 § 1 k.p.c. wynika, że przewodniczący zamyka rozprawę, gdy sąd uzna sprawę za dostatecznie wyjaśnioną oraz że przed zamknięciem rozprawy przewodniczący udziela głosu stronom. Zamknięcie rozprawy następuje więc po zakończeniu postępowania dowodowego oraz po dokonaniu przez sąd oceny, że wszystkie sporne okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy zostały dostatecznie wyjaśnione. Przedtem jeszcze przewodniczący udziela głosu stronom, by mogły przedstawić swoje ostateczne stanowiska oparte na całym materiale dowodowym i zgłosić wnioski końcowe. Prawo uznania przez sąd, że sprawa została dostatecznie wyjaśniona, dotyczy zarówno sytuacji, gdy zostały wyczerpane niezbędne dowody, jak i sytuacji, w której strony zgłaszają wprowadzić dowody, ale w ocenie sądu są one zbędne, ponieważ sporne okoliczności sprawy zostały już dostatecznie wyjaśnione. W takiej sytuacji, a także wtedy, gdy „strona powołuje dowody jedynie dla zwłoki”, sąd zgodnie z art. 217 § 2 k.p.c., jest uprawniony, a nawet obowiązany, pominąć zgłoszone środki dowodowe („sąd pominie”).

Zarzut zamknięcia przez sąd rozprawy mimo jej niedostatecznego wyjaśnienia należy rozpatrywać także w związku z art. 232 k.p.c. Przepis ten (w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 lipca 1996 r.) stanowi, że strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne, natomiast sąd „może” dopuścić dowód niewskazany przez stronę. Takie ujęcie przepisu oznacza, że sąd nie ma obowiązku zarządzenia dochodzeń w celu uzupełnienia twierdzeń stron i wykrywania środków dowodowych ani też przeprowadzenia dowodów z urzędu, gdyż obowiązek ich przedstawienia spoczywa na stronach, zwłaszcza zaś na tej z nich, która z faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.). Sąd może jednak uzupełnić materiał faktyczny sprawy i dopuścić dowód niewskazany przez strony, ale to jego uprawnienie nie może być traktowane jako reguła, lecz jedynie jako wyjątek od niej.

Szersze przedstawienie pozycji sądu i stron w fazie rozpoznawczej postępowania poprzedzającej wydanie merytorycznego rozstrzygnięcia miało na celu ukazanie zarzutu powoda dotyczącego naruszenia przez Sąd Apelacyjny art. 224 § 1 k.p.c. we właściwym kontekście prawnym. Na podstawie regulacji zawartej w tym przepisie oraz w pozostałych z nim w związku przepisach art. 217 § 2 i art. 232 k.p.c. należy przyjąć, że uznanie przez sąd sprawy „za dostatecznie wyjaśnioną” nie oznacza obowiązku sądu wyjaśniania tej sprawy przez przeprowadzenie z urzędu odpowiedniego postępowania dowodowego. Tymczasem powód w ten sposób zrozumiał rolę Sądu Apelacyjnego, pisząc w kasacji, że Sąd ten nie wyjaśnił okoliczności, jakie zdecydowały o przyjęciu przez niego (skarżącego) nowych warunków umowy o pracę.

Zarzut kasacji dotyczący naruszenia art. 224 § 1 k.p.c. wymaga ponadto oceny w aspekcie, czy w postępowaniu apelacyjnym powód zgłosił jakieś wnioski dowodowe i jak się do nich odniósł Sąd Apelacyjny. Otóż lektura akt sprawy uzasadnia stwierdzenie, że Sądy orzekające uwzględniły wszystkie wnioski dowodowe stron, zaś powód, przedstawiając w kasacji zarzut niewyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy, nie wyjaśnił, jakie konkretnie środki dowodowe mogłyby być jeszcze wykorzystane poza tymi, które się znalazły w sprawie. Uzasadnienie zarzutu naruszenia art. 224 § 1 k.p.c. zdaje się wskazywać na to, że przypisał on Sądowi Apelacyjnemu nie dość wszechstronne rozważenie materiału sprawy, czyli zarzut mieszczący się w normie art. 233 § 1 k.p.c., lecz przepisu tego nie powołał jako procesowej podstawy kasacji, wobec czego nie mógł być on przedmiotem rozważań.

Nie mogły być również uwzględnione dalsze zarzuty procesowe. Przepis art. 468 k.p.c. regulujący instytucję tzw. czynności wyjaśniających nie odnosi się bowiem do postępowania odwoławczego. Świadczy o tym przedmiot tych czynności, określony ustawowo jako dokładniejsze określenie żądań oraz ustalenie spornych okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy i niezbędnych dowodów. Wprawdzie postępowanie apelacyjne jest również postępowaniem merytorycznym (art. 382 k.p.c.), ale granice postępowania dowodowego zostały w nim ograniczone - w zasadzie - do dowodów, których strona nie mogła powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikła później (art. 382 k.p.c.), z drugiej zaś strony - granice tego postępowania wyznacza przedmiot rozstrzygnięcia sądu pierwszej instancji (art. 383 k.p.c.) w tym sensie, że sąd odwoławczy nie może przeprowadzać postępowania dowodowego co do roszczeń nieobjętych wyrokiem sądu pierwszej instancji (uwzględnionych bądź oddalonych). Gdy natomiast chodzi o art. 477¹ k.p.c., to skarżący nie podał, którego przepisu (której jednostki redakcyjnej) dotyczy zarzut jego niezastosowania w sprawie: czy tego, który w sprawach o roszczenia pracownika ze stosunku pracy zobowiązuje sąd do orzekania ponad żądanie (§ 1), czy też tego, który w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy zobowiązuje sąd do prowadzenia postępowania dowodowego z urzędu, jeżeli powód nie udowodnił wszystkich faktów niezbędnych do takiego ustalenia (§ 1¹). Przed wszystkim jednak art. 471¹ § 1 k.p.c. nie ma zastosowania w postępowaniu apelacyjnym, gdyż sąd drugiej instancji może orzekać tylko o tych roszczeniach, które były przedmiotem rozstrzygnięcia w wyroku sądu pierwszej instancji. Natomiast prowadzenie z urzędu postępowania dowodowego w sprawie o ustalenie istnienia stosunku pracy, o którym stanowi art. 477 § 1¹ k.p.c., przynależne według tego przepisu sądowi pierwszej instancji (sąd „nie może oddalić powództwa”), mogłoby wchodzić w rachubę w postępowaniu drugoinstancyjnym o tyle, o ile to dopuszcza art. 391 § 1 k.p.c. Przepis ten stanowi, że jeżeli nie ma szczególnych przepisów o postępowaniu przed sądem drugiej instancji, do postępowania tego stosuje się odpowiednio przepisy o postępowaniu przed sądem pierwszej instancji. Przepisy o apelacji (art. 369-390 k.p.c.) są zaś przepisami szczególnymi w stosunku do pozostałych przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, w tym także do przepisów regulujących postępowanie odrębne w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych - w takim zakresie, w którym nie normują one postępowania przed sądem drugiej instancji. Oznacza to, że w wymienionych sprawach ma zastosowanie w postępowaniu apela-

cyjnym art. 381 k.p.c. wprowadzający ograniczenia dowodowe ze względu na potrzebę koncentracji procesu pierwszoinstancyjnego i przyspieszenia postępowania apelacyjnego. Oczywiście nie pozbawia to sądu drugiej instancji możliwości prowadzenia postępowania dowodowego z urzędu. Zasada sprawiedliwego procesu i potrzeba należytego osądzenia sprawy wymagają bowiem wydania orzeczenia na podstawie całego dostępnego materiału faktycznego i dowodowego. Jednak z przepisów o apelacji nie wynika dla sądu odwoławczego obowiązek prowadzenia z urzędu postępowania dowodowego.

2. Nie są też zasadne zarzuty kasacji upatrujące naruszenia prawa materialnego w przyjęciu przez Sąd Apelacyjny, że wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy, dokonane w piśmie z dnia 16 maja 2002 r., było skuteczne. Zdaniem powoda, bezskuteczność czynności prawnej pracodawcy wynika z jej bezwzględnej nieważności spowodowanej dokonaniem jej w celu obejścia prawa (art. 58 k.c.).

Odniesienie się do tych kwestii wymaga kilku uwag natury ogólnej.

Z dokonanych w sprawie ustaleń wynika, że pismem z dnia 16 maja 2002 r., doręczonym powodowi w dniu 28 maja 2002 r., pozwana Spółka wypowiedziała powodowi warunki pracy i płacy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, czyli na dzień 31 sierpnia 2002 r., proponując mu: stanowisko przedstawiciela handlowego (zamiast kierownika handlowego), wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.000 zł miesięcznie (zamiast dotychczasowego 7.300 zł miesięcznie), prowizję w wysokości 3% za sprzedaż wyrobów obliczoną na podstawie faktur eksportowych (nie było jej w dotychczasowym wynagrodzeniu) oraz ryczałt z tytułu delegacji służbowych w wysokości 1.000 zł miesięcznie jako pokrycie kosztów utrzymania i noclegów podczas podróży służbowych. W piśmie tym powód został pouczony o możliwości odmowy przyjęcia nowych warunków oraz o terminie złożenia odpowiedniego oświadczenia, jak również o terminie i sposobie odwołania się do sądu. Tego samego dnia powód otrzymał drugie pismo strony pozwanej, również z dnia 16 maja 2002 r., o powierzeniu mu na podstawie art. 42 § 4 k.p. obowiązków przedstawiciela handlowego na czas od 1 czerwca do 31 sierpnia 2002 r., czyli na okres wypowiedzenia. W piśmie tym pracodawca podał, że obowiązki przedstawiciela handlowego odpowiadają kwalifikacjom powoda, a ich powierzenie jest uzasadnione potrzebami zakładu pracy. Powód przyjął obydwa pisma bez jakichkolwiek zastrzeżeń, przystąpił do pracy na nowym stanowisku i również nie odwołał się do sądu od decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. W piśmie z dnia 27 sierpnia 2002

r., czyli bezpośrednio poprzedzającym pracę na nowych warunkach, pozwana Spółka napisała, że z dniem 1 września 2002 r. „powierza powodowi obowiązki przedstawiciela handlowego” i przyznaje wynagrodzenie w wysokości 2.000 zł miesięcznie, ponadto „nagrodę (prowizję) w wysokości 3% od wartości wykonanej sprzedaży miesięcznej” według „regulaminu naliczania i wypłaty nagrody (prowizji)” oraz inne dodatki na zasadach określonych w regulaminie wynagradzania. Oświadczyła również, że „pozostałe warunki umowy o pracę pozostają bez zmian”.

Oceniając powyższe pismo, należy stwierdzić - wbrew zapatrywaniu powoda - że nie jest ono drugim wypowiedzeniem zmieniającym, odmiennie kształtującym jego sytuację. Nie zawiera bowiem odstępstw od warunków zaproponowanych mu w piśmie z dnia 16 maja 2002 r., zaś nazwanie dodatkowego składnika wynagrodzenia, jakim była „prowizja” - „nagrodą (prowizją)”, z pozostawieniem jej dotychczasowej wysokości (3%) i zasadami ustalania oraz przyznawania przewidzianymi - jak dotychczas - w regulaminie obowiązującym od dnia 1 stycznia 1999 r., oznacza, że był to ten sam składnik wynagrodzenia, co w wypowiedzeniu zmieniającym. Powyższa okoliczność została zresztą wyjaśniona w postępowaniu dowodowym i znalazła odzwierciedlenie w ustaleniach dokonanych w sprawie. Poza tym powód przyznał, że otrzymał należność z tytułu prowizji i „nie ma żadnych roszczeń finansowych” wobec pracodawcy. Pismo z dnia 27 sierpnia 2002 r. o powierzeniu stanowiska dyrektora handlowego należy zatem traktować jako efekt i formalny wyraz dokonanego wypowiedzenia zmieniającego, a przede wszystkim zgody powoda na objęcie nowego stanowiska i na nowe warunki płacy.

Inaczej natomiast należy traktować drugie pismo strony pozwanej z dnia 27 sierpnia 2002 r., doręczone powodowi - tak jak wskazane wcześniej pismo - również w dniu 30 sierpnia 2002 r. Otóż pozwana Spółka poinformowała w nim powoda, że zamiast ryczałtu na pokrycie kosztów podróży (określonego w wysokości 1.000 zł miesięcznie w piśmie z dnia 16 maja 2002 r. wypowiedzającym warunki umowy o pracę) - będzie otrzymywał zwrot kosztów podróży służbowych poza granicami kraju „na zasadach ogólnych”, tj. wynikających ze zmiany przepisów regulujących zasady ustalania oraz wysokość należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowych. Zmiana ta miała obowiązywać już od dnia 1 września 2002 r. Jest przy tym niesporne, że od tej pory powód zaczął otrzymywać zwrot faktycznie poniesionych kosztów podróży, lecz była to kwota mniejsza niż 1.000 zł miesięcznie. Odnośząc się do tej kwestii należy uznać, że zmiana stałego pod względem wysokości i

wypłacanego co miesiąc składnika wynagrodzenia w postaci ryczału przeznaczonego na pokrycie kosztów podróży wymagała wypowiedzenia zmieniającego. Jednak ostatecznie niedopełnienie przez stronę pozwaną tego obowiązku nie mogło mieć wpływu na ocenę realizowanych od dnia 1 września 2002 r. warunków pracy i płacy powoda, gdyż przyjął również tę zmianę, a w każdym razie nie zakwestionował wprowadzającej ją decyzji pracodawcy.

W świetle przedstawionych uwag usprawiedliwiony jest wniosek, że do wprowadzenia od dnia 1 września 2002 r. nowych warunków pracy i płacy doszło w trybie przyjętym w Kodeksie pracy, a ponadto za zgodą powoda, który pouczony o możliwości odwołania się do sądu od decyzji pracodawcy, nie skorzystał z niej, jak również nie złożył do połowy okresu wypowiedzenia oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków. Nie wymaga szczegółowych wyjaśnień teza, mająca swoje oparcie w przepisach Kodeksu pracy, że jednostronne decyzje pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia, zmiany lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę mogą być podważane w trybie przewidzianym w tym Kodeksie i ze skutkami w nim określonymi. Tryb ten - w szerokim ujęciu - obejmuje sposób i terminy zaskarżenia decyzji pracodawcy, drogę dochodzenia roszczeń, organy uprawnione do rozpoznawania tych roszczeń oraz sposób i formę rozstrzygnięcia o nich. Zatem stosownie do art. 30 § 3 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi warunków umowy o pracę powinno być złożone na piśmie, powinno też wskazywać przyczynę mającą uzasadniać to wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.), zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.) oraz o możliwości odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków (art. 42 § 3 k.p.). Uchybienie tym wymaganiom przez pracodawcę, nazwane wypowiedzeniem dokonany z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę (i odpowiednio - warunków pracy lub płacy), daje pracownikowi roszczenie o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia (w okresie wypowiedzenia) lub o przywrócenie do pracy (po tym okresie) albo o odszkodowanie. Również wtedy, gdy wypowiedzenie nie miało zasadnej przyczyny - pracownikowi przysługują te same roszczenia (art. 45 § 1 k.p. i art. 42 § 1 w związku z art. 45 § 1 k.p.). Jak z przedstawionego uregulowania wynika, podważenie jednostronnej czynności prawnej pracodawcy polegającej na zmianie, wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę może nastąpić w ustawowo określony sposób i z ustawowo określonym rezultatem. Obecnie więc powód nie może kwestionować wypowiedzenia zmieniającego, jego zasad-

ności i przyczyn. Do tego zaś niewątpliwie zmierza jego żądanie wyrównania wynagrodzenia za czas od 1 września 2002 r. do 28 lutego 2003 r. oparte na twierdzeniu, że wypowiedzenie zmieniające było nieważne, gdyż stanowiło obejście prawa.

Oczywiście, przyjęty w Kodeksie pracy tryb kwestionowania wymienionych wyżej jednostronnych czynności pracodawcy nie wyklucza w ogóle istnienia nieważności w stosunkach pracy, co odnosi się zwłaszcza do postanowień umów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, jak również do wszelkich umów dotyczących stosunku pracy na dalszych etapach jego trwania, a więc umów zmieniających, rozwiązujących, ugód. Przepis art. 18 § 2 k.p. - gdyż o ten przepis chodzi - stanowi, że postanowienia umów i aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy. Unormowanie to oznacza, że wprowadzenie do umowy postanowienia mniej korzystnego dla pracownika niż przepis prawa pracy, nie powoduje nieważności całej umowy, lecz tylko tego - mniej korzystnego postanowienia, ale z takim skutkiem, że na jego miejsce wchodzi odpowiedni przepis prawa. Powyższa reguła odnosi się również do zmian wprowadzonych do umowy o pracę w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Stosując bowiem to wypowiedzenie, pracodawca nie może obniżać standardów ustalonych w normach jednostronnie bezwzględnie obowiązujących. Odnosząc zaś tę regułę do rozpoznawanej sprawy, trzeba stwierdzić, że dokonane przez Sąd Apelacyjny ustalenia nie wskazują na to, że zaproponowane powodowi w wypowiedzeniu zmieniającym i przyjęte przez niego stanowisko i wynagrodzenie były dla niego mniej korzystne niż wynikające z konkretnego, bezwzględnie obowiązującego przepisu prawa pracy. W każdym razie - również powód tego nie wykazał. Nie ulega też wątpliwości, że w granicach, o których mowa wyżej, dopuszczalne jest pogorszenie sytuacji pracownika w drodze wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli jest to uzasadnione ważnymi przyczynami. Wypowiedzenie zmieniające jest bowiem prawnie dozwolone, a jego zastosowanie przez pracodawcę podlega kontroli sądowej w wyniku powództwa wniesionego przez pracownika do sądu pracy. Pozostawiając jednak na uboczu tę teoretyczną kwestię, należy podnieść, że stanowisko przedstawiciela handlowego odpowiadało rangą dotychczasowemu stanowisku kierownika handlowego, zaś przyznanie powodowi dodatkowego składnika wynagrodzenia w postaci 3% prowizji miało wyrównywać znacznie obniżone wynagrodzenie zasadnicze. Wbrew twierdzeniom powoda, strona pozwana nie zastąpiła tej prowizji świadczeniem uznaniowym, tj. nagrodą, chociaż w

piśmie wypowiedzającym warunki umowy o pracę użyła określenia „nagroda (premia)”. Zaznaczyła jednak, że świadczenie to będzie ustalane i wypłacane według regulaminu wynagradzania obowiązującego od dnia 1 stycznia 1999 r. Takich też ustaleń dokonały Sądy orzekające w sprawie.

Przepis art. 18 k.p. nie wyczerpuje całości problematyki nieważności postanowień umów o pracę. Dotyczy jej także art. 58 k.c. W myśl tego przepisu (stosowanego odpowiednio), nieważne są postanowienia umów o pracę sprzeczne z prawem (§ 1), z zasadami współżycia społecznego (§ 2) oraz mające na celu obejście prawa (§ 1). Zdaniem powoda, dokonane wobec niego - tuż przed podjęciem decyzji o likwidacji zakładu pracy - wypowiedzenie zmieniające, radykalnie obniżające wynagrodzenie zasadnicze, wskazuje na dążenie pracodawcy do zmniejszenia skutków przyszłych zwolnień i niepogorszenia bieżącej sytuacji finansowej. Stanowi więc obejście prawa w rozumieniu art. 58 § 1 k.c. Rozważając powyższe stanowisko skarżącego, należy zwrócić uwagę na to, że według art. 58 § 1 k.c., o nieważności czynności prawnej decyduje jej sprzeczność „z ustawą” lub cel czynności, którym jest obejście „ustawy”. Mówiąc inaczej, chodzi o sprzeczność z prawem lub obejście bezwzględnie obowiązującego przepisu prawa (np. ustanawiającego formę pisemną przy umowie o zakazie konkurencji - art. 101³ k.p.). Ustawą jest natomiast akt normatywny mający formę ustawy, a ponadto akty wykonawcze w stosunku do ustawy wydane na podstawie zawartego w niej upoważnienia i w jego granicach. Nie podlega natomiast ocenie w płaszczyźnie art. 58 k.c. czynność prawna sprzeczna z umową.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie przyjmuje się, że czynność prawna mająca na celu obejście ustawy polega na takim ukształtowaniu jej treści, które z punktu widzenia formalnego (pozornie) nie sprzeciwia się ustawie, ale w rzeczywistości (w znaczeniu materialnym) zmierza do zrealizowania celu, którego osiągnięcie jest przez ustawę zakazane. Pojęcia „obejście prawa” i „pozorność” są sobie znaczeniowo bliskie i niejednokrotnie pokrywają się (S.Dmowski, S.Rudnicki: Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga pierwsza - część ogólna, Warszawa 1999, s. 188). Przykładem czynności mającej na celu obejście prawa (art. 58 § 1 k.c.), a także oświadczenia woli składanego dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.), może być umowa o pracę „z samym sobą” zawarta przez jedynego wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z członkiem jednoosobowego zarządu tej spółki, którym jest tenże wspólnik (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1995 r., I PZP 7/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 227 oraz wyrok z dnia 23 września 1997 r., I PKN

276/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 397). Trzeba jednak podkreślić, że ustalenie, iż określona umowa zmierza do obejścia prawa lub jest pozorna, wymaga poczynienia ustaleń faktycznych, dotyczących okoliczności jej zawarcia, celu, jaki strony zamierzały osiągnąć, charakteru wykonywanej pracy itp.

Sąd Apelacyjny, opierając się na ustaleniach Sądu Okręgowego, a także w wyniku własnej oceny materiału sprawy doszedł do wniosku, że nieuzasadnione i niewiarygodne są twierdzenia powoda, jakoby przyczyną wypowiedzenia zmieniającego był zamiar pracodawcy zmniejszenia mu świadczeń, a nie konieczność ekonomiczna. Ocena ta nie nasuwa wątpliwości. Trudna sytuacja gospodarcza pracodawcy była bowiem niewątpliwa i uzasadniała poszukiwanie różnego rodzaju rozwiązań. Ostatecznie doszło do definitywnego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, gdyż stosowane przez niego wysokie upusty cenowe (sięgające 46%) na towary sprzedawane kontrahentom zza wschodniej granicy były dla pozwanej Spółki nieopłacalne, natomiast obniżenie tych upustów (do poziomu 20%) spowodowało brak zainteresowania produktami Spółki i spadek sprzedaży. Powód nie był jedynym pracownikiem, na którego stosunek pracy miała wpływ sytuacja ekonomiczna Spółki. Z dniem 30 września 2002 r. strona pozwana rozwiązała bowiem, po uprzednim wypowiedzeniu, umowy o pracę z księgową-kasjerem oraz z siedmioma pracownikami narzędziowni, a w dniu 31 marca 2003 r. postanowiła zlikwidować cały zakład pracy, co spowodowało dalsze zwolnienia. Ustalenia dokonane w sprawie oraz argumenty przytoczone przez Sąd Apelacyjny prowadzą więc do konkluzji, że zmiana warunków sprzedaży towarów dokonana po upływie okresu wypowiedzenia, która uniemożliwiła powodowi osiągnięcie prowizji na poziomie wyrównującym zmniejszone wynagrodzenie zasadnicze, nie świadczyła o wykorzystywaniu przez pracodawcę prawa w sposób niezgodny z art. 8 k.p.

W kasacji powód podniósł jeszcze zarzut naruszenia dalszych przepisów prawa materialnego wskutek niezastosowania art. 18 § 1, art. 84, art. 105, art. 107 i art. 78 § 2 k.p. w związku z art. 77² § 1 i 2 k.p. oraz w związku z postanowieniami § 6 ust. 1 i 2, § 7 i § 18 regulaminu wynagradzania pracowników pozwanej Spółki, twierdząc, że pracodawca dokonał zmiany jego warunków płacy bez wypowiedzenia, a prowizję zastąpił nagrodą, ponadto że postanowienia regulaminu naliczania i wypłaty prowizji naruszają wymienione wyżej postanowienia regulaminu wynagradzania.

Do powyższego zarzutu należy się odnieść następująco: po pierwsze - z ustaleń w sprawie wynika, że pracodawca dokonał zmiany warunków płacy powoda

za wypowiedzeniem z dnia 16 maja 2002 r., a pismo z dnia 27 sierpnia 2002 r. o powierzeniu stanowiska przedstawiciela handlowego nie było „kolejną zmianą” warunków pracy i płacy; po drugie - bez względu na uchybienia formalne pisma wypowiadającego warunki umowy o pracę (niewskazanie przyczyny), oświadczenie pracodawcy wywołało skutek w postaci zmiany dotychczasowych warunków umowy o pracę, gdyż powód nie złożył oświadczenia o odmowie ich przyjęcia; po trzecie - nazwanie prowizji „nagrodą (prowizją)” nie zmieniło charakteru tego świadczenia przysługującego nadal na podstawie regulaminu; po czwarte - powód nie uzasadnił należyście zarzutu, że zaskarżony wyrok naruszył powyższe przepisy. Nie wiadomo bowiem w ogóle, na czym polega to, że postanowienia regulaminu naliczania i wypłaty nagrody (prowizji) „w sposób oczywisty” naruszają postanowienia regulaminu wynagradzania pracowników.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy orzekł o oddaleniu kasacji jako niezawierającej usprawiedliwionych podstaw (art. 393¹² k.p.c.).

=====