

Wyrok z dnia 16 listopada 2006 r.

II PK 92/06

W sprawie o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia zmieniającego (o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach) powołanie się pracownika w postępowaniu apelacyjnym na błąd przy składaniu oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy (art. 84 k.c.) nie ma wpływu na rozstrzygnięcie.

Przewodniczący SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec, Sędziowie SN:
Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 16 listopada 2006 r. sprawy z powództwa Barbary K. przeciwko Przedsiębiorstwu Zaopatrzenia Farmaceutycznego C.-S. SA w S. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie, nagrodę jubileuszową, odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie z dnia 28 października 2005 r. [...]

1. o d d a l i ł skargę kasacyjną,
2. zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Powódka Barbara K. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy dokonanego przez stronę pozwaną - Przedsiębiorstwo Zaopatrzenia Farmaceutycznego „C.-S.” SA w S. w dniu 8 listopada 2002 r. W toku postępowania wniosła o przywrócenie jej do pracy, zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy oraz zasądzenie innych świadczeń należnych jej na podstawie umowy o pracę i obowiązującego u pozwanej pakietu socjalnego. Pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 28 września 2004 r. [...] Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie oddalił powództwo. Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej na stanowisku zastępcy kierownika działu administracyjno-inwestycyjnego i do 2002 r. pełniła funkcję społecznego inspektora pracy. W dniu 8 listopada 2002 r. pozwana wypowiedziała powódce warunki pracy i płacy proponując jednocześnie nowe warunki. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazała zmiany organizacyjne, w wyniku których nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powódki oraz wygaśnięcie jej mandatu jako społecznego inspektora pracy. Powódka złożyła oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych jej warunków pracy i po upływie okresu wypowiedzenia umowa o pracę została rozwiązana. Oceniając zasadność wypowiedzenia Sąd uznał, że pierwsza ze wskazanych przez pozwaną przyczyn wypowiedzenia okazała się prawdziwa. W 2002 r. wystąpiły u pozwanej zmiany organizacyjne związane między innymi z wydzierżawieniem części aptek, a co za tym idzie ustaniem konieczności ich obsługi. Spowodowało to zmniejszenie zatrudnienia w dziale administracyjno-inwestycyjnym i likwidację stanowiska pracy powódki. Przyczyna ta uzasadniała wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy. Nie potwierdziła się natomiast zdaniem Sądu druga przyczyna. Wprawdzie kadencja powódki jako społecznego inspektora pracy ustała formalnie z początkiem 2002 r., jednak powódka nadal faktycznie prowadziła tę działalność i występowała w tej roli zarówno wobec pracodawcy jak i przedstawicieli związków zawodowych, którzy nie kwestionowali legalności jej działań. Jakkolwiek powódce przysługiwała ochrona przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę, a także przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, to ta ostatnia ochrona była wyłączona przepisami obowiązującej wówczas ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112 poz. 980 ze zm.). Przepisy te dopuszczały wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikowi chronionemu, któremu przysługiwało prawo do dodatku wyrównawczego, rekompensującego wartość obniżonego wynagrodzenia przez okres objęcia ochroną. Dodatek ten nie stanowi elementu nowych warunków pracy i płacy. Jest on świadczeniem dodatkowym, a roszczenie o jego wypłatę aktualizowało się dopiero po faktycznym przystąpieniu przez pracownika do wykonywania pracy na nowych warunkach. Powódka podjęła samodzielną decyzję o odmowie przyjęcia nowych warunków, do której w żaden sposób nie została przymuszona. Nie było także szyskany ze strony pracodaw-

cy. Wypowiedzenie zmieniające było w tych warunkach uzasadnione i zgodne z prawem.

W apelacji od tego wyroku powódka zarzuciła naruszenie art. 45 § 1 k.p., przez przyjęcie, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy było zgodne z prawem i zasadami współżycia społecznego. W piśmie uzupełniającym uzasadnienie apelacji dodała, że złożyła oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy pod wpływem błędu co do treści czynności prawnej. Błąd ten dotyczył przeświadczenia, że w przypadku podjęcia pracy na zmienionych wypowiedzeniem warunkach, nie będzie przysługiwał jej dodatek wyrównawczy, który rekompensowałby utracone wynagrodzenie. Zdaniem powódki w błąd ten została wprowadzona przez pracodawcę.

Wyrokiem z dnia 28 października 2005 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie oddalił apelację. Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe ustalenia Sądu pierwszej instancji co do istnienia prawdziwej przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy - wprowadzenia zmian organizacyjnych powodujących likwidację stanowiska pracy powódki. Kwestią wtórną jest to, że pozwana dokonując wypowiedzenia zmieniającego powoływała się na wygaśnięcie mandatu powódki do pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy. Samo wygaśnięcie mandatu, gdyby rzeczywiście nastąpiło, nie przesądzałoby o konieczności dokonania wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Natomiast dalsze sprawowanie funkcji podlegającej szczególnej ochronie nie było przeszkodą do dokonania wypowiedzenia zmieniającego z przyczyn określonych w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Przepis art. 6 ust. 1 tej ustawy pozwala na dokonanie takiego wypowiedzenia. Chybiony okazał się zarzut, że powódka złożyła oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pod wpływem błędu w rozumieniu art. 84 k.c. Błąd powódki, gdyby nawet zaistniał, dotyczył tylko pobudki a nie treści czynności prawnej.

Od tego wyroku powódka wniosła skargę kasacyjną opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego - art. 84 § 1 i 2 k.c., „polegającego na przyjęciu, że błąd co do przeświadczenia, że powódce nie przysługuje świadczenie wyrównawcze z tytułu pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy, nie był błędem, co do treści czynności prawnej” oraz na podstawie naruszenia „prawa procesowego, a szczególności art. 461 § 1¹ k.p.c., polegającego na przyjęciu, iż właściwym do rozpoznania sprawy jest sąd rejonowy w sytuacji, gdy wartość przedmiotu sporu uzasadniała wła-

ściwość sądu okręgowego, bowiem obok roszczeń wymienionych w § 1¹ art. 461 k.p.c. powódka domagała się roszczenia, które nie zostało tam wymienione, tj. dodatkowej odprawy w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia, które przewidywał § 4 pakietu socjalnego obowiązującego u pozwanego”. W uzasadnieniu skargi podniosła, że „w momencie wręczenia powódce wypowiedzenia warunków umowy zarówno pracodawca jak i powódka pozostawali w błędnym przeświadczeniu, że Barbarze K. nie przysługuje szczególna ochrona, jaką przepisy prawa pracy przewidują dla osoby pełniącej funkcję społecznego inspektora pracy. Gdyby w chwili podejmowania decyzji o przyjęciu zaproponowanych warunków pracy i płacy powódka wiedziała, że obok obniżonego drastycznie wynagrodzenia powódka będzie otrzymywała świadczenie wyrównawcze, które sprawi, że jej sfera majątkowa pozostanie niezmienna, powódka z pewnością przyjęłaby zmienione warunki pracy”. Zdaniem powódki pracodawca wprowadził powódkę w błąd, „zresztą sam (prawdopodobnie) pod wpływem błędu pozostawał”. O tym, że powódka działała pod wpływem błędu dowiedziała się ona po zapoznaniu się z treścią uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji. W związku z tymi zarzutami powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut naruszenia prawa procesowego dotyczy tego, że zdaniem skarżącej nie miał zastosowania przepis art. 461 § 1¹ k.p.c., na podstawie którego do właściwości sądów rejonowych bez względu na wartość przedmiotu sporu należą między innymi sprawy o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy i o przywrócenie do pracy oraz roszczenia z tym związane. Z uzasadnienia zarzutu wynika, że wartość jednego z roszczeń przekraczała kwotę określoną w art. 17 pkt 4 k.p.c., zatem rzeczowo właściwy był sąd okręgowy. Podnosząc zarzut naruszenia przepisów o właściwości rzeczowej skarżąca nie powołuje się na nieważność postępowania. O nieważności postępowania nie można zresztą mówić w sytuacji, gdy sąd rejonowy orzekł w sprawie, do rozpoznania której ze względu na wartość przedmiotu sporu właściwy rzeczowo był sąd okręgowy. Przepis art. 379 pkt 6 k.p.c. stanowi, że nieważność postępowania zachodzi, jeżeli sąd rejonowy orzekł w sprawie, w której sąd okręgowy jest właściwy bez względu na wartość przedmiotu sporu. Postępowanie jest więc dotknięte nieważnością, jeżeli sąd rejonowy rozpoznał sprawę zastrze-

żoną z mocy art. 17 pkt 1, 2, 3, 5 i 6 k.p.c. do właściwości rzeczowej sądów okręgowych. Nie ma nieważności w przypadku rozpoznania przez sąd rejonowy sprawy, która należy do właściwości sądu okręgowego ze względu na wartość przedmiotu sporu na podstawie art. 17 pkt 4 k.p.c. Skoro zgłoszony zarzut nie jest zarzutem nieważności postępowania, może on stanowić podstawę skargi kasacyjnej tylko wówczas, gdy uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). W skardze kasacyjnej brak jest jakiegokolwiek wskazania, że zarzucane uchybienie mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Niezależnie od tego nie zostały naruszone przepisy o właściwości rzeczowej. Z treści przepisu art. 461 § 1¹ k.p.c. wynika jednoznacznie, że właściwym rzeczowo do rozpoznania wymienionych w nim spraw z zakresu prawa pracy jest sąd rejonowy bez względu na wartość przedmiotu sporu, które to zastrzeżenie dotyczy także roszczeń majątkowych związanych z roszczeniem głównym. Do rozpoznania niniejszej sprawy był więc rzeczowo właściwy sąd rejonowy.

Zarzut naruszenia prawa materialnego dotyczy naruszenia tylko jednego przepisu - art. 84 k.c. Przepis ten w § 1 zdaniu pierwszym stanowi, że w razie błędu co do czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Powódka twierdzi, że oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych nowych warunków pracy złożyła pod wpływem błędu. Nie powołuje się natomiast na to, że uchyliła się od skutków prawnych oświadczenia o odmowie przyjęcia tych warunków. Jeżeli jej pismo procesowe złożone w postępowaniu apelacyjnym traktować jako uchylenie się od skutków prawnych swego oświadczenia woli, oznacza to, że chciała przyjąć pracę na nowych warunkach, jeżeli dotychczasowe wynagrodzenie zostałoby zachowane. Błąd jej polegał na tym, że nie знаła przepisu art. 6 § 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (choć jako społeczny inspektor pracy powinna znać tę ustawę), na podstawie którego pracownikom objętym ochroną stosunku pracy w razie zmiany warunków pracy połączonych z obniżeniem wynagrodzenia przysługuje dodatek wyrównawczy do końca okresu, w którym pracownik jest objęty szczególną ochroną. Jednakże w dacie składania oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków powódka nie miała żadnych gwarancji, że przepis ten zostanie przez pozwaną zastosowany. Przeciwnie, zdaniem pozwanej, wobec upływu kadencji społecznego inspektora pracy, powódka nie podlegała szczególnej ochronie. Zastosowanie wobec powódki przepisów o szczególnej ochro-

nie było więc sporne między stronami. Twierdząc, że gdyby wiedziała, iż otrzyma świadczenie wyrównawcze, „z pewnością przyjęłaby zmienione warunki pracy”, powódka nie odnosi się do sytuacji, w której składała swoje oświadczenie. Nie jest także uprawnione twierdzenie, że o prawie do dotychczasowego wynagrodzenia powódka dowiedziała się z uzasadnienia wyroku Sądu pierwszej instancji. Pogląd tego Sądu dotyczy interpretacji powołanego przepisu a nie jego zastosowania w konkretnej sytuacji. Sąd rozważał kwestię podlegania powódki szczególnej ochronie w ramach badania zgodności z prawem wypowiedzenia zmieniającego i uznał, że jest ono zgodne z prawem także przy założeniu, że powódka była objęta szczególną ochroną. Kwestia dodatku wyrównawczego nie była przedmiotem rozstrzygnięcia a rozważania dotyczące hipotetycznej sytuacji nie są wiążące.

Rację ma Sąd Okręgowy twierdząc, że błąd powódki, o ile w ogóle zaistniał, dotyczył pobudek jej działania a nie treści czynności prawnej. Składając oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków powódka zdawała sobie sprawę, że skutkiem jej oświadczenia będzie rozwiązanie stosunku pracy po upływie okresu wypowiedzenia. Co do tych skutków nie pozostawała ona w błędzie, a jedynie nie rozważyła do końca, czy bardziej opłacalne jest rozwiązanie stosunku pracy, czy też jego kontynuowanie na zmienionych warunkach. Kwestia ta nie ma jednak istotnego znaczenia. Nawet przy uznaniu, że oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy powódka złożyła pod wpływem błędu co do treści czynności prawnej, że błąd ten był istotny i został spowodowany przez pozwaną oraz że skutecznie uchyliła się do skutków prawnych oświadczenia woli, jej roszczenie nie mogło zostać uwzględnione. Żądanie powódki dotyczyło bowiem uznania bezskuteczności wypowiedzenia warunków pracy i płacy a po upływie okresu wypowiedzenia - przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach. Przy ustaleniu skutecznego uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków należało uznać, że powódka nie złożyła żadnego oświadczenia. Zgodnie z art. 42 § 3 k.p. przy braku oświadczenia pracownika o odmowie przyjęcia nowych warunków uważa się, że pracownik te warunki przyjął. W sytuacji, gdy pracownik odwołuje się od wypowiedzenia warunków pracy i płacy, ocena zasadności jego roszczenia - niezgodności wypowiedzenia z prawem lub braku uzasadnionych przyczyn - następuje niezależnie od tego, czy pracownik przyjął nowe warunki, czy odmówił ich przyjęcia. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 515/99 (OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 414), w sprawie o uznanie wypowiedzenia zmieniają-

cego za bezskuteczne (przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach) nie jest istotne, czy pracownik odmówił przyjęcia zaproponowanych warunków. Uchylenie się w postępowaniu apelacyjnym od skutków prawnych oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków nie zmienia faktu, że przedmiotem rozważań sądu drugiej instancji mogła być tylko zasadność i zgodność z prawem wypowiedzenia zmieniającego. W sprawie o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia zmieniającego (przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach) powołanie się pracownika w postępowaniu apelacyjnym na błąd przy składaniu oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy (art. 84 k.c.) nie ma wpływu na rozstrzygnięcie. Skuteczne uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia złożonego pod wpływem błędu może stanowić podstawę innych roszczeń, niż przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Roszczenia sprecyzowane przez powódkę w piśmie uzupełniającym apelację, jako żądanie przywrócenia do pracy na nowych warunkach i zasądzenie wynagrodzenia, nie mogły być przedmiotem rozpoznania. Zgodnie z art. 383 k.p.c. w postępowaniu apelacyjnym nie można występować z nowymi roszczeniami. W tym przypadku roszczenia są oparte na innej podstawie faktycznej niż przedstawiona w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji. Sąd Okręgowy nie mógł naruszyć przepisu art. 84 k.c., gdyż kwestia ustalenia ewentualnego błędu wykraczała poza zakres kontroli prawidłowości wyroku Sądu pierwszej instancji.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oddalił skargę kasacyjną jako nieuzasadnioną.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.

=====