



Sygn. akt I PK 155/09

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 stycznia 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa G. C.

przeciwko Ł. Ośrodkowi Doradztwa Rolniczego w B.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego i dodatek funkcyjny,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 stycznia 2010 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 28 kwietnia 2009 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w Ł. - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy w Z. - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 28 stycznia 2009 r., oddalił powództwo G. C. przeciwko Ł. Ośrodkowi Doradztwa Rolniczego w B. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i zasądzenie dodatku funkcyjnego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka zawarła z pozwanym w dniu 18 lipca 2007 r. umowę o pracę na czas określony od 19 lipca do 18 października 2007 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku technika doradcy do spraw gospodarstw wiejskich i agroturystyki w Rejonowym Zespole Doradców w Ł., za wynagrodzeniem 1.500 zł. W dniu 19 lipca 2007 r. pozwany powierzył powódce - na podstawie art. 42 § 4 k.p. - na okres od 20 lipca do 31 sierpnia 2007 r. pełnienie obowiązków kierownika Rejonowego Zespołu Doradców w Ł. Oddział K.. Z tytułu pełnionej funkcji pracodawca przyznał powódce dodatek funkcyjny w wysokości 40% najniższego wynagrodzenia. W dniu 18 września 2007 r. pozwany przedłużył okres powierzenia powódce obowiązków kierownika rejonowego zespołu doradców - na podstawie art. 42 § 4 k.p. - do 18 października 2007 r. Wysokość dodatku funkcyjnego pozostała bez zmian. W dniu 17 października 2007 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od 19 października do 31 grudnia 2007 r. Dzień rozpoczęcia pracy ustaliły na 19 października 2007 r. Pozostałe warunki umowy pozostały bez zmian, co dotyczyło także stanowiska pracy na jakim zatrudniono powódkę - technika doradcy do spraw gospodarstw wiejskich i agroturystyki. W dniu 17 października 2007 r. - za zgodą powódki - pracodawca powierzył jej pełnienie obowiązków kierownika Rejonowego Zespołu Doradców w Ł. Oddział K. Z tytułu pełnionej funkcji przyznano powódce dodatek funkcyjny w wysokości 40% najniższego wynagrodzenia. W dniu 28 grudnia 2007 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2008 r. Pozostałe warunki umowy pozostały bez zmian. Pismem z 28 grudnia 2007 r. pozwany powierzył powódce - na podstawie art. 42 § 4 k.p. - na okres od 1 stycznia do 31 marca 2008 r. pełnienie obowiązków kierownika Rejonowego Zespołu Doradców w Ł. Oddział K.. Z tytułu pełnionej funkcji powódka otrzymała dodatek funkcyjny w

wysokości 40% najniższego wynagrodzenia. W dniu 14 marca 2008 r. pracodawca poinformował powódkę, że od 1 marca 2008 r. przyznał jej wynagrodzenie zasadnicze brutto w kwocie 1.550 zł. Pismem z 31 marca 2008 r. pozwany po raz kolejny powierzył powódce - za jej zgodą - pełnienie obowiązków kierownika Rejonowego Zespołu Doradców w Ł. Oddział K. w okresie od 1 kwietnia 2008 r. do 30 czerwca 2008 r. Wreszcie, od 1 maja 2008 r. pracodawca - za zgodą powódki - powierzył jej bezterminowo pełnienie obowiązków kierownika Rejonowego Zespołu Doradców w Ł. Oddział K. Pozostałe warunki powierzenia obowiązków pozostały bez zmian.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że w momencie podjęcia zatrudnienia u strony pozwanej powódka miała wykształcenie średnie ogólne. W 2006 r. rozpoczęła studia na kierunku marketing i zarządzanie w Wyższej Szkole Marketingu i Biznesu w Ł. Dyrektor strony pozwanej R. G. w momencie zawierania z powódką pierwszej umowy o pracę miał wolę zatrudnienia jej na stanowisku kierownika rejonowego zespołu doradców, jednak nie mógł tego uczynić z uwagi na nieposiadanie przez nią wyższego wykształcenia, wymaganego od osób zatrudnionych na tym stanowisku; z tej przyczyny powierzał jej systematycznie pełnienie obowiązków kierownika. Dyrektor strony pozwanej chciał zatrudnić powódkę na stanowisku kierownika rejonowego zespołu doradców po spełnieniu przez nią wymagań formalnych (co do wykształcenia) i po "okresie próby".

W dniu 30 czerwca 2008 r. wręczono powódce pismo strony pozwanej, sporządzone 30 czerwca 2008 r., w którym pracodawca odwołał powódkę ze stanowiska osoby pełniącej obowiązki kierownika Rejonowego Zespołu Doradców w Ł. Oddział K., a ponadto poinformował ją, że od 1 lipca 2008 r. nie będzie jej wypłacany dodatek funkcyjny oraz że pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie. Powódka przeczytała to pismo (zapoznała się z jego treścią), ale go nie przyjęła stwierdzając, że jest zaskoczona decyzją pracodawcy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka od 1 lipca 2008 r. nie świadczy pracy, korzystając ze zwolnień lekarskich. Dwukrotnie zgłaszała gotowość świadczenia pracy po zwolnieniu lekarskim, następnie korzystała z krótkich urlopów wypoczynkowych i przedstawiała kolejne zwolnienia lekarskie.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek dowodowy powódki o dopuszczenie dowodu z wystąpienia pracodawcy do Rady Powiatu w Ł. o wyrażenie zgody na „odwołanie” jej ze stanowiska pełniącego obowiązki kierownika oraz z odpowiedzi Rady na to wystąpienie. W ocenie Sądu, dowód ten nie miał znaczenia dla oceny prawidłowości i skuteczności decyzji strony pozwanej o odwołaniu powódki z funkcji pełniącego obowiązki kierownika rejonowego zespołu doradców. Wystąpienie do Rady Powiatu i decyzja Rady miałyby znaczenie, gdyby strona pozwana zamierzała rozwiązać umowę o pracę z powódką bądź też zmienić jej warunki w wyniku wypowiedzenia zmieniającego, jednak w rozpoznawanej sprawie nic takiego nie miało miejsca.

W opisanym stanie faktycznym Sąd Rejonowy ocenił, że roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Powołując się na treść art. 42 § 1 i 4 k.p., Sąd Rejonowy stwierdził, że za zgodą pracownika dopuszczalne jest powierzenie mu innych obowiązków niż przewidziane w umowie na okres dłuższy od wynikającego z art. 42 § 4 k.p. Taka sytuacja nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Jednak zgoda pracownika nie zmienia tego, że powierzenie mu innej pracy niż określona w umowie o pracę wynika z potrzeb pracodawcy. Każda ze stron takiego porozumienia może od niego w każdej chwili odstąpić, zwłaszcza gdy ustanie potrzeba pracodawcy powierzenia pracownikowi innej pracy.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że według pisemnej umowy o pracę powódka była zatrudniona na stanowisku technika doradcy do spraw gospodarstw wiejskich i agroturystyki w Rejonowym Zespole Doradców w Ł.. Pozwany powierzał powódce, za jej zgodą, w okresie jej zatrudnienia pełnienie obowiązków kierownika Rejonowego Zespołu Doradców w Ł., stosując zarówno instytucję z art. 42 § 4 k.p. jak i czyniąc to za zgodą powódki. Powierzenie obowiązków następowało na czas określony, a począwszy od dnia 1 maja 2008 r. - na czas nieoznaczony. Skoro pozwany zamiennie stosował powierzenie powódce obowiązków albo na mocy art. 42 § 4 k.p., albo za jej zgodą, to powódka musiała mieć świadomość przejściowego charakteru powierzenia, tym bardziej że nie miała wykształcenia wymaganego od osób zatrudnianych na stanowisku kierownika rejonowego zespołu doradców. Od

osoby zatrudnionej na takim stanowisku wymagane było bowiem wykształcenie wyższe i trzyletni staż pracy.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, skoro pracodawca uznawał przez pewien czas, że jego potrzeby wymagają powierzenia powódce obowiązków kierownika zespołu doradców, to również mógł dojść do przekonania, że potrzeby te ustały i odwołać powódkę z pełnienia funkcji kierownika zespołu. Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka przez cały okres - od 19 lipca 2007 r. do 30 czerwca 2008 r. - zatrudniona była na stanowisku technika doradcy do spraw gospodarstw wiejskich i agroturystyki. Jej stanowisko pracy w tym czasie nie uległo zmianie. W takiej sytuacji do odwołania jej z powierzonej jej czasowo funkcji kierownika zespołu doradców pozwany nie musiał stosować instytucji wypowiedzenia zmieniającego. Nie była również potrzebna zgoda Rady Powiatu Ł. na wypowiedzenie zmieniające powódce warunki zatrudnienia ani badanie, czy powódka miała możliwość zapoznania się z pismem odwołującym ją z funkcji kierownika zespołu doradców. W ocenie Sądu Rejonowego, powierzenie powódce, osobie bez wykształcenia wyższego i bez doświadczenia pracy w rolnictwie, bezpośrednio po zatrudnieniu, stanowiska kierownika Rejonowego Zespołu Doradców w Ł., praktycznie do czasu uzupełnienia wykształcenia, w sytuacji gdy w tym samym zespole zatrudniona była co najmniej jedna osoba spełniająca wymagania dotyczące wykształcenia, stanowiło obojętne dla niej, a zatem nie zasługiwało na ochronę.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła powódka, zarzucając: 1) naruszenie przepisów postępowania: a) art. 233 k.p.c., poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, w wyniku pominięcia rzeczywistej woli stron, realnego skutku czynności prawnych dokonanych pomiędzy stronami, oceny przeprowadzonych dowodów; b) art. 316 k.p.c., w wyniku uchylecia się od wydania wyroku w oparciu o stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy; c) art. 328 § 2 k.p.c., poprzez niepełne opisanie stanu faktycznego, pomijające rzeczywistą wolę stron i powstały w wyniku złożonych oświadczeń woli stan prawny, wewnętrzną sprzeczność uzasadnienia oraz brak wymaganego wyjaśnienia podstawy prawnej orzeczenia z przytoczeniem przepisów prawa; d) art. 350 § 1 k.p.c., przez wydanie postanowienia o sprostowaniu oczywistej omyłki pisarskiej, które nie dotyczyło przedmiotu sprostowania

opisanego w tym przepisie, ale zmieniło przedmiot rozpoznania Sądu Rejonowego;

2) naruszenie prawa materialnego: a) art. 42 k.p. w wyniku bezzasadnego przyjęcia, że nie doszło w stosunku do powódki do wypowiedzenia zmieniającego;

b) art. 25 ust. 1 i 2 ustawy o samorządzie gminnym, poprzez uznanie za skuteczne dokonanie powódce wypowiedzenia zmieniającego bez uprzedniej zgody rady gminy;

c) art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez wadliwą ocenę skutków złożonych przez pracodawcę i pracownika oświadczeń woli, w sytuacji gdy zatrudnienie powódki na stanowisku kierownika Rejonowego Zespołu Doradców w Ł. nastąpiło od pierwszego dnia trwania umowy o pracę aż do dnia wypowiedzenia;

d) § 12 rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 4 stycznia 2005 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom jednostek doradztwa rolniczego, poprzez pominięcie, że skutek braku ukończonych studiów wyższych dotyczy tylko ograniczeń w ramach przeszerogowania co do wynagrodzenia, a tym samym zatrudnienie powódki zgodnie z wolą stron nie może być ocenione jako obejście prawa;

e) art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez wadliwą ocenę oświadczeń woli pracodawcy i pracownika w zakresie powierzonego powódce stanowiska pracy.

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia i uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia 1 lipca 2008 r. (prawdopodobnie skarżącej chodziło o czynność pracodawcy dokonaną 30 czerwca 2008 r.- uwaga SN), ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania celem powtórzenia postępowania dowodowego z uwzględnieniem oddalonych wniosków dowodowych.

Sąd Okręgowy w Ł. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 28 kwietnia 2009 r., oddalił apelację powódki.

Sąd Okręgowy zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjął je za własne oraz podzielił wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, a także stwierdził, że nie znalazł żadnych podstaw do zmiany bądź uchylenia wyroku Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy uznał, że Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny dowodów, nie naruszając art. 233 § 1 k.p.c., i na tej podstawie wysnuł trafny

wniosek co do braku zasadności powództwa. W ocenie Sądu drugiej instancji, wypowiedzenie powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy nie było konieczne. Powierzenie powódce obowiązków kierownika Rejonowego Zespołu Doradców w Ł. miało charakter przejściowy z uwagi na brak wymaganych kwalifikacji (wyższego wykształcenia). Prawdłowo zostało zastosowane wobec powódki jedynie odwołanie z funkcji kierownika, pełnionej czasowo, nie zaś wypowiedzenie warunków pracy i płacy wynikających z kolejno zawieranych umów o pracę.

Sąd drugiej instancji uznał za niesłuszny zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 316 § 1 k.p.c., który wymaga, aby wydając wyrok sąd brał pod rozwagę stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy. Istotą rozpoznawanej sprawy było ustalenie, czy w sytuacji powódki powinna mieć zastosowanie instytucja wypowiedzenia zmieniającego, czy wystarczające było odwołanie jej z dotychczas pełnionej funkcji. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wyjaśniło w sposób wyczerpujący sporną kwestię i pozwoliło na wydanie odpowiedniego rozstrzygnięcia.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy nie naruszył art. 328 § 2 k.p.c. W apelacji zarzucono niewystarczające opisanie stanu faktycznego sprawy, wewnętrzne sprzeczności uzasadnienia oraz brak wymaganego wyjaśnienia podstawy prawnej orzeczenia z przytoczeniem przepisów prawa. Sąd Okręgowy stwierdził, że sporządzone przez Sąd pierwszej instancji uzasadnienie zawiera zarówno wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, z powołaniem się na dowody, na których Sąd się oparł, jak i szczegółowe i bardzo rozbudowane wyjaśnienie przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności innym dowodom, choćby zeznaniom powódki; wreszcie uzasadnienie zawiera wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku.

Sąd Okręgowy uznał za bezzasadny zarzut naruszenia art. 350 k.p.c. Sąd Rejonowy z urzędu sprostował sentencję swojego wyroku poprzez dopisanie w komparycji słów "dodatek funkcyjny" z uwagi na ich pierwotne pominięcie. Z pozwu wynikało, że jednym z żądań powódki było zasądzenie na jej rzecz dodatku funkcyjnego. Na rozprawie z 6 listopada 2008 r. powódka wyjaśniła, że w każdym miesiącu otrzymywała dodatek funkcyjny. Zostało to odnotowane w protokole

rozprawy. Oznacza to, że Sąd pierwszej instancji czynił ustalenia również w tym kierunku, traktując roszczenie powódki całościowo. Postępowanie było prowadzone kompleksowo, zarówno pod kątem ustalenia, czy w przypadku powierzenia powódce obowiązków kierownika powinna mieć zastosowanie instytucja wypowiedzenia zmieniającego, czy też wystarczające było odwołanie z funkcji, jak i oceny, czy roszczenie o zasądzenie dodatku funkcyjnego jest zasadne. Po ustaleniu, że w rozpoznawanej sprawie instytucja wypowiedzenia zmieniającego nie ma zastosowania, nie było potrzeby oddzielnego akcentowania w uzasadnieniu orzeczenia, że dodatek funkcyjny jest nienależny. Powództwo zostało oddalone w całości, co objęło także roszczenie o zasądzenie dodatku funkcyjnego. Prawidłowo postąpił Sąd Rejonowy prostując z urzędu spostrzeżoną omyłkę pisarską, ponieważ było to niezamierzone opuszczenie w sentencji wyroku przytoczonych powyżej słów.

Sąd drugiej instancji nie podzielił zarzutu naruszenia art. 42 k.p. Podkreślił, że z załączonych do akt sprawy dokumentów wynika, iż powódka od samego początku została zatrudniona na stanowisku technika doradcy do spraw gospodarstw wiejskich i agroturystyki, a już następnego dnia zostały jej powierzone obowiązki kierownika rejonowego zespołu doradców. Przez cały czas trwania stosunku pracy, przedłużanego kolejnymi umowami, strony nadal miały wolę zatrudnienia powódki na tym samym stanowisku jak dotychczas oraz konsekwentnie, następnymi aneksami, pracodawca powierzał powódce obowiązki kierownika zespołu doradców. Po upływie trzymiesięcznego okresu (wynikającego z art. 42 § 4 k.p.) obowiązki te były powierzane na dalszy czas za zgodą powódki. Powierzenie innych obowiązków niż wynikające z umowy o pracę zależy od potrzeb pracodawcy, które w pewnym momencie mogą ustać. W niniejszej sprawie pracodawca w dniu 30 czerwca 2008 r. odwołał powódkę z funkcji kierownika zespołu doradców co, zdaniem Sądu drugiej instancji, mogło świadczyć, że potrzeby takie ustały.

Sąd Okręgowy powołał się na uchwałę siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 21 grudnia 1978 r., V PZP 6/78 (OSNCP 1979 nr 3, poz. 43), z której wynika, że pracownik, któremu w czasie trwania stosunku pracy zakład pracy powierzył - za jego zgodą - pełnienie obowiązków na kierowniczym lub innym samodzielny

stanowisku pracy albo zastępstwo pracownika zatrudnionego na takim stanowisku, może być odwołany od pełnienia tych obowiązków i powraca na poprzednie stanowisko bez potrzeby wypowiedzenia mu warunków pracy. Sąd Najwyższy wyjaśnił w uzasadnieniu tej uchwały, że strony mogą swobodnie regulować łączący je stosunek pracy, mogą również - modyfikując jedynie niektóre jego elementy lub bez zmiany elementów już istniejących - wprowadzić na okres przejściowy nowe elementy. Dlatego nic nie stoi na przeszkodzie, aby zakład pracy zatrudnionemu pracownikowi - za jego zgodą - powierzył zastępczo pełnienie obowiązków na kierowniczym lub samodzielnym stanowisku albo zastępstwo pracownika zatrudnionego na takim stanowisku, nawet na czas przekraczający trzy miesiące. Po zakończeniu pełnienia obowiązków na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym albo czasowego zastępstwa na takim stanowisku pracownikowi przysługuje wynagrodzenie ustalone w zawartej z nim umowie o pracę na stanowisku zajmowanym przed powierzeniem mu pełnienia obowiązków lub czasowego zastępstwa na stanowisku kierowniczym. Powierzenie tego rodzaju obowiązków ma z istoty charakter przejściowy, choćby jego końcowy termin nie został przez strony oznaczony. Wobec tego, że między stronami nie dochodzi ani do zawarcia nowej umowy o pracę (na stanowisku kierowniczym), ani do istotnej zmiany umowy dotychczasowej, powrót pracownika na stanowisko określone w umowie dotychczasowej nie wymaga zastosowania wypowiedzenia zmieniającego. Podejmując się zastępczego pełnienia funkcji kierowniczych, pracownik wie, że nie są to jego stałe funkcje i liczy się z koniecznością powrotu na stanowisko dotychczasowe.

Sąd Okręgowy stwierdził, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że pracodawca nie mógł zatrudnić powódki na stanowisku kierownika, ponieważ nie spełniała wymagań formalnych, jakie dla tego stanowiska przewidywały przepisy - w postaci wyższego wykształcenia i trzyletniego stażu pracy. Obydwie strony zawierające umowę o pracę miały świadomość, że wola pracodawcy zatrudnienia powódki na stanowisku kierownika nie była możliwa do zrealizowania, a powódka musiała się liczyć z tym, że może być w każdym czasie odwołana (może w każdym czasie powrócić na stanowisko, na którym została

pierwotnie zatrudniona), ponieważ dotychczasowe obowiązki pełni jedynie przejściowo.

Sąd Okręgowy zgodził się z oceną Sądu pierwszej instancji, że do powódki nie miała zastosowania instytucja wypowiedzenia zmieniającego. Sąd podkreślił, że po zatrudnieniu powódki pozwany powierzył jej jedynie pełnienie obowiązków kierownika zespołu doradców, zaś powódka przez cały czas miała świadomość przejściowego charakteru powierzenia tych obowiązków, z uwagi na brak wymaganego wykształcenia. Z tych względów, zdaniem Sądu Okręgowego, pracodawca postąpił prawidłowo odwołując powódkę i nie stosując instytucji wypowiedzenia zmieniającego, ponieważ nie miała ona zastosowania w przedmiotowej sprawie.

Sąd drugiej instancji przyznał rację powódce, że nic nie stało na przeszkodzie, aby pracodawca powierzył pracownikowi, za jego zgodą, pełnienie obowiązków kierownika zespołu doradców nawet na czas przekraczający trzy miesiące. Obydwie strony od początku wiedziały, że powódka nie może być zatrudniona na stanowisku kierownika - tym bardziej wiedziały o tym później, ponieważ z uwagi na zaostrenie wymagań co do kwalifikacji (wykształcenie wyższe specjalistyczne - rolnicze), jej studia, które podjęła, nawet w przypadku ich ukończenia, nie dawały tej gwarancji. W ocenie Sądu Okręgowego zachowanie stron sprawiało wrażenie, że ich zamiarem było obejście prawa. Powódka przez okres prawie roku pełniła obowiązki kierownika Rejonowego Zespołu Doradców w Ł., nie mając do tego wymaganych kwalifikacji i otrzymywała przez cały ten czas dodatek funkcyjny w wysokości 760 zł miesięcznie. Trudno znaleźć racjonalne wytłumaczenie motywów, jakimi kierował się pracodawca, podejmując decyzję w kwestii obsady stanowiska kierownika zespołu doradców i powierzając je osobie niespełniającej podstawowego normatywnego warunku zatrudnienia w postaci posiadania wyższego wykształcenia. Dlatego słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, że działanie stron mogło mieć na celu obejście prawa. Do takiego samego przekonania doszedł Sąd Okręgowy na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd drugiej instancji uznał za niesłuszny zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisów „ustawy o samorządzie gminnym”, poprzez uznanie,

że skuteczne wypowiedzenie zmieniające zostało wydane bez uprzedniej zgody rady powiatu. Art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym wprowadza szczególną ochronę stosunku pracy radnych rady powiatu. Powódka przez cały czas była zatrudniona na stanowisku technika doradcy do spraw gospodarstw wiejskich i agroturystyki, zaś obowiązki kierownika zespołu doradców zostały jej powierzone przejściowo, zaś powódka powinna była liczyć się z odwołaniem jej i powrotem na uprzednio zajmowane stanowisko. W takiej sytuacji Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że nie było potrzeby stosowania instytucji wypowiedzenia zmieniającego, wystarczające było odwołanie powódki i jej powrót na stanowisko, na którym dotychczas była zatrudniona. Z uwagi na to, że nie miało miejsca rozwiązanie umowy, ani wypowiedzenie zmieniające, nie było konieczności uzyskania zgody Rady Powiatu Ł. na odwołanie powódki.

Sąd Okręgowy uznał za niezasadny zarzut naruszenia art. 60 k.c. i 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. Strony zawarły umowę o pracę, z której wynikało, że powódka została zatrudniona na stanowisku technika doradcy do spraw gospodarstw wiejskich i agroturystyki. Dosłowne brzmienie umowy wskazuje, że wolą stron było zawarcie umowy o pracę na stanowisku technika doradcy do spraw gospodarstw wiejskich i agroturystyki. Wola stron przez cały czas trwania stosunku pracy nie uległa zmianie, ponieważ w drugiej i trzeciej umowie o pracę powódka nadal była zatrudniana na stanowisku technika doradcy. W ocenie Sądu Okręgowego, nie można było przyjąć, że inna była wola stron niż wyrażona w dokumencie w postaci umowy o pracę. Wprawdzie rzeczywistą wolą stron było zatrudnienie powódki na stanowisku kierownika, ale zdawały sobie sprawę z tego, że nie jest to możliwe ze względu na brak posiadania przez powódkę wyższego wykształcenia. Z zeznań ówczesnego dyrektora R. G. wynikało, że chciał zatrudnić powódkę na stanowisku kierownika dopiero po spełnieniu przez nią wymagań formalnych - czyli uzyskaniu wyższego wykształcenia i po „okresie próby”. Wypowiedź ta ujawnia rzeczywistą wolę stron w chwili zawierania umowy o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że powództwo podlegało oddaleniu, zarówno co do roszczenia o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia zmieniającego oraz co dodatku funkcyjnego,

ponieważ powódka nie wykazała, że powinna mieć w stosunku do niej zastosowanie instytucja wypowiedzenia zmieniającego.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powódki jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawach:

1) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., poprzez nieustosunkowanie się do zarzutów apelacji i pominięcie w treści uzasadnienia wyroku analizy prawnej stanu faktycznego w kontekście przepisów dotyczących formy zawierania umowy o pracę i skutków prawnych czynności dokonanych w sposób dorozumiany, poprzez brak ich analizy prawnej i oceny zachowań stron, w sytuacji gdy z uzasadnienia powołanego w apelacji powódki orzeczenia Sądu Najwyższego z 13 grudnia 2005 r., II PK 103/05 (*LexPolonica* Nr 395123), wynika odmienna wykładnia przepisów aniżeli z przyjętej tezy powołanej przez sąd orzekający uchwały Sądu Najwyższego z 21 grudnia 1978 r., V PZP 6/78 (OSNCP 1979 nr 3, poz. 43).

2) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: a) art. 42 k.p. oraz art. 60 k.c. i 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym, poprzez ich niezastosowanie w wyniku bezzasadnego przyjęcia, że oddelegowanie pracownika już pierwszego dnia zatrudnienia do wykonywania pracy na stanowisku innym niż określone w umowie o pracę i utrzymywanie tego stanu za zgodą pracownika przez cały okres zatrudnienia nie rodzi - na zasadzie art. 60 k.c. i 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. - skutku w postaci dorozumianej modyfikacji treści stosunku pracy, która jest zgodna z faktycznie pełnionymi przez pracownika obowiązkami i wiążącym się z tym wynagrodzeniem, a nie z treścią czysto formalnych postanowień dokumentu umowy o pracę, co rodzi skutek taki, że pozbawienie pracownika faktycznie wykonywanej funkcji kierowniczej oraz łączącego się z tym wyższego wynagrodzenia może nastąpić jedynie w postaci wypowiedzenia zmieniającego na zasadzie art. 42 § 1 i 2 k.p., a w konsekwencji „niezastosowanie art. 25 ust. 1 i 2 ustawy o samorządzie gminnym i uznanie za skuteczne wypowiedzenia zmieniającego wydanego bez uprzedniej zgody rady gminy”; b) art. 9 k.p. i art. 18 k.p., poprzez uchylenie się od wykładni przepisów

prawa pracy zgodnej z dyrektywą ochronnej natury prawa pracy; c) art. 42 § 4 k.p. w drodze jego rozszerzającej wykładni dokonanej na niekorzyść pracownika.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżąca uzasadniła tym, że w skardze występuje istotne zagadnienie prawne, które wywołuje potrzebę wykładni przepisów prawnych. Zagadnienie prawne dotyczy udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy „powierzenie pracownikowi, bezpośrednio po nawiązaniu stosunku pracy, wykonywania innej pracy niż wynikająca z pisemnej umowy o pracę, przyznanie mu z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia oraz faktyczne wykonywanie, przez cały okres zatrudnienia znacznie przekraczający okres 3 miesięcy w roku kalendarzowym, w tym wypadku 11 miesięcy, pracy na powierzonym, z pominięciem formy pisemnej, stanowisku, stanowi na mocy art. 60 k.c. i art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p. dorozumianą modyfikację treści stosunku pracy i rodzi po stronie pracodawcy, w razie odwołania pracownika z pełnionej przez niego funkcji, w granicach zawartej w sposób dorozumiany umowy o pracę na innym stanowisku aniżeli wynika z dokumentu na piśmie, obowiązek wyczerpania trybu wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 k.p.”.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy. Dotyczy to zwłaszcza zarzutów odnoszących się do naruszenia prawa materialnego.

Z dotychczasowych ustaleń faktycznych Sądu Okręgowego wynika, że od chwili zatrudnienia – formalnie (według treści sporządzonej na piśmie umowy o pracę) na stanowisku technika doradcy do spraw gospodarstw wiejskich i agroturystyki w Rejonowym Zespole Doradców w Ł., za wynagrodzeniem 1.500 zł - powódka faktycznie nie wykonywała obowiązków przypisanych do tego stanowiska, ponieważ niezwłocznie po zatrudnieniu (od następnego dnia po zatrudnieniu) powierzono jej pełnienie obowiązków kierownika Rejonowego Zespołu Doradców w Ł. Oddział K., przy czym z tytułu pełnionej funkcji kierownika pracodawca przyznał powódce dodatek funkcyjny w wysokości 40% najniższego wynagrodzenia. Stan

taki - powierzenia powódce pełnienia obowiązków kierownika rejonowego zespołu doradców za wynagrodzeniem obejmującym dodatek funkcyjny - trwał nieprzerwanie od 20 lipca 2007 r. do 30 czerwca 2008 r., kiedy to pracodawca „odwołał” powódkę ze stanowiska osoby pełniącej obowiązki kierownika Rejonowego Zespołu Doradców w Ł. Oddział K. Powierzenie powódce obowiązków innych niż przewidziane w umowie o pracę odbywało się albo na podstawie art. 42 § 4 k.p., albo – po upływie przewidzianego w tym przepisie okresu trzech miesięcy w roku kalendarzowym – za zgodą powódki, na zasadzie zgodnego porozumienia stron. Przez wiele miesięcy od lipca 2007 r. do kwietnia 2008 r. - powierzenie powódce obowiązków kierownika rejonowego zespołu doradców odbywało się na czas oznaczony, ale od 1 maja 2008 r. pracodawca powierzył powódce za jej zgodą pełnienie obowiązków kierownika bezterminowo (na czas nieoznaczony).

Powyższe ustalenia faktyczne pozwalają na ocenę, że od chwili zawarcia umowy o pracę powódce nieprzerwanie powierzano inną pracę niż określona w umowie o pracę – nie może bowiem ulegać jakiegokolwiek wątpliwości, że obowiązki pracownicze przypisane do stanowiska kierownika rejonowego zespołu doradców były inne od obowiązków przypisanych do stanowiska technika doradcy do spraw gospodarstw wiejskich i agroturystyki. Na tym ostatnim stanowisku powódka, w czasie zatrudnienia u pozwanego, faktycznie w ogóle nie świadczyła pracy. Powierzenie powódce na wiele miesięcy – najpierw na czas oznaczony, a następnie (od 1 maja 2008 r.) bezterminowo, na czas nieoznaczony - innej pracy niż określona w zawartej na piśmie umowie o pracę, w szczególności powierzenie jej innego stanowiska niż przewidziane w umowie o pracę, wiązało się też z powierzeniem jej innych czynności (zadań) i z innym zakresem odpowiedzialności w porównaniu do zakresu czynności (zadań) i odpowiedzialności wynikających z zawartej umowy o pracę. Początkowo powierzenie innych obowiązków (innej pracy) niż wynikające z umowy o pracę odbywało się na podstawie art. 42 § 4 k.p. - zgodnie z którym możliwe jest powierzenie pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika - a

następnie na zasadzie porozumienia stron (za zgodą powódki – jak to ujął Sąd Okręgowy).

W opisanych okolicznościach faktycznych, zmiana stanowiska pracy w stosunku do przewidzianego w umowie o pracę, która nastąpiła niezwłocznie po zawarciu tej umowy i trwała nieprzerwanie przez prawie rok, zmiana zakresu obowiązków, zadań i odpowiedzialności powódki, a także zmiana wysokości wynagrodzenia w stosunku do uzgodnionego w umowie zawartej na piśmie, mogła zostać potraktowana jako w istocie dorozumiana (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.) zmiana treści łączącego strony stosunku pracy. Przyjęcie takiej oceny zachowań stron (złożonych przez nie w sposób dorozumiany oświadczeń woli) prowadzi do wniosku, że ukształtowanie nowej treści stosunku pracy („odwołanie” powódki ze stanowiska osoby pełniącej obowiązki kierownika rejonowego zespołu doradców) wymagało – w razie jednostronnej decyzji pracodawcy o rezygnacji z dalszego powierzania powódce obowiązków kierownika rejonowego zespołu doradców – dokonania w stosunku do niej wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p.) lub zawarcia przez strony stosunku pracy porozumienia (art. 11 k.p.) dotyczącego powierzenia powódce obowiązków przewidzianych w pierwotnej (zawartej na piśmie) umowie o pracę za wynagrodzeniem przewidzianym w tej umowie lub innych niż obowiązki kierownika rejonowego zespołu doradców.

Powierzenie pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę może nastąpić - według art. 42 § 4 k.p. - na okres do trzech miesięcy w roku kalendarzowym. Powierzenie pracownikowi innej pracy na okres dłuższy niż trzy miesiące w roku kalendarzowym wymaga albo akceptacji pracownika (powódka taką zgodę każdorazowo wyrażała), albo formalnego uregulowania statusu pracownika w odniesieniu do treści umowy o pracę – przez określenie w aneksie do umowy o pracę nowego zakresu zadań, obowiązków i odpowiedzialności (także wysokości wynagrodzenia), albo nawet wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy w trybie art. 42 § 1-3 k.p. Jeżeli powódka akceptowała wydłużony ponad trzy miesiące (a ostatecznie - od 1 maja 2008 r. - bezterminowy) okres powierzenia jej obowiązków innych niż określone w umowie o pracę (powierzenia jej bezterminowo innej pracy niż określona w umowie o pracę) i nadal, po upływie trzech miesięcy przewidzianych w art. 42 § 4 k.p., wykonywała obowiązki kierownika rejonowego

zespołu doradców, to należało starannie i wnikliwie rozważyć, czy w rozpoznawanej sprawie nie doszło w sposób dorozumiany (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.) do zawarcia przez strony – powódkę i pozwanego - porozumienia zmieniającego warunki pracy powódki w części dotyczącej stanowiska pracy, obowiązków pracowniczych i wynagrodzenia.

W opisanych okolicznościach sprawy uzasadniony jest kasacyjny zarzut naruszenia przede wszystkim art. 60 k.c. i art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., a w rezultacie także art. 42 § 1 k.p. w wyniku pominięcia rzeczywistej woli stron stosunku pracy i skutku czynności prawnych dokonanych pomiędzy nimi.

Naruszenie art. 60 k.c. i 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie nastąpiło w wyniku bezkrytycznego przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że powierzenie pracownikowi już następnego dnia po jego zatrudnieniu innej pracy niż wynikająca z umowy o pracę (wykonywania pracy na innym stanowisku niż określone w umowie o pracę) i utrzymywanie tego stanu za zgodą pracownika przez cały okres zatrudnienia nie rodzi skutku w postaci dorozumianej modyfikacji treści stosunku pracy, która jest zgodna z faktycznie pełnionymi przez pracownika obowiązkami i wiążącym się z tym wynagrodzeniem, a nie z treścią formalnych postanowień pierwotnie zawartej na piśmie umowy o pracę. W następstwie tego doszło do błędnego założenia Sądu Okręgowego, że pozbawienie pracownika faktycznie wykonywanej przez cały czas zatrudnienia funkcji kierowniczej oraz łączącego się z tym wyższego wynagrodzenia nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego dokonanego na zasadzie art. 42 § 1 i 2 k.p., a w konsekwencji zastosowania art. 22 ust. 1 i 2 ustawy o samorządzie powiatowym przewidującego konieczność uzyskania uprzedniej zgody rady powiatu na wypowiedzenie zmieniające warunki zatrudnienia radnemu powiatu. Dotychczasowe ustalenia faktyczne pozwalają na materialnoprawną ocenę, że w wyniku dorozumianego porozumienia stron stosunku pracy stanowiskiem pracy powódki wynikającym ze zmienionej treści umowy o pracę stało się stanowisko kierownika rejonowego zespołu doradców. Takie przekształcenie treści stosunku pracy powódki mieściło się w ramach autonomii stron w kształtowaniu treści stosunku pracy (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Od chwili zawarcia dorozumianego porozumienia pracodawca mógł „odwołać” powódkę ze stanowiska

kierownika rejonowego zespołu doradców wyłącznie w drodze wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy (art. 42 § 1 k.p.) ze wszystkimi konsekwencjami dotyczącymi zachowania wymagań formalnych takiego oświadczenia (art. 30 § 4 k.p.) oraz uzyskania ewentualnej zgody odpowiedniej rady na rozwiązanie umowy o pracę z radnym (art. 22 ust. 1 i 2 ustawy o samorządzie powiatowym).

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą skargę kasacyjną podziela pogląd wyrażony w wyroku z 13 grudnia 2005 r., II PK 103/05 (*LexPolonica* Nr 395123), zgodnie z którym wypowiedzenie zmieniające nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, pracy innej niż określona w umowie o pracę, ale tylko na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym; jeżeli po upływie trzymiesięcznego okresu pracownik nadal wykonuje obowiązki pracownika delegowanego i stan ten akceptuje, to można przyjąć, że doszło w sposób dorozumiany do zawarcia porozumienia zmieniającego warunki pracy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Nie stanowi przeszkody do przyjęcia, że doszło do opisanej modyfikacji treści stosunku pracy łączącego strony i zatrudnienia powódki na stanowisku kierownika Rejonowego Zespołu Doradców w Ł., brak odpowiedniego wykształcenia powódki. Ryzyko powierzenia pracownikowi, zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, pracy na stanowisku, do którego objęcia nie ma on odpowiednich kwalifikacji, wykształcenia lub przygotowania zawodowego, może obciążać wyłącznie pracodawcę, a nie pracownika. Pracownik nie może ponosić negatywnych konsekwencji podjętej przez pracodawcę próby obejścia prawa (w tym konkretnym przypadku - przepisów dotyczących kwalifikacji wymaganych na stanowisku kierowniczym), polegającej na zatrudnieniu pracownika na innym stanowisku (niewymagającym takich kwalifikacji) z jednoczesnym „powierzeniem” mu na czas nieoznaczony, niezwłocznie po zatrudnieniu, wykonywania obowiązków przypisanych do stanowiska kierowniczego. Wyłącznie pracodawcę obciąża ryzyko zatrudnienia pracownika na stanowisku pracy, do zajmowania którego nie ma on wymaganych kwalifikacji zawodowych. Żądanie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach zgłoszone przez pracownika podlegającego szczególnej

ochronie, który nie miał kwalifikacji zawodowych koniecznych do wykonywania pracy na stanowisku zajmowanym przed wypowiedzeniem, nie jest nadużyciem przez pracownika prawa podmiotowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 lipca 2005 r., II PK 360/04, OSNP 2006 nr 7-8, poz. 110, OSP 2006 nr 9, poz. 100, z glosą aprobującą K.Wilk).

Powołana przez Sąd Okręgowy uchwała siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 21 grudnia 1978 r., V PZP 6/78 (OSNCP 1979 nr 3, poz. 43), nie ma w rozpoznawanej sprawie zastosowania. Nie dlatego, że została podjęta ponad trzydzieści lat temu, w innych warunkach społeczno-ekonomicznych, ale dlatego, że dotyczy zasadniczo odmiennego stanu faktycznego niż ustalony w rozpoznawanej sprawie. Uchwała ta została podjęta jako odpowiedź na tzw. abstrakcyjne pytanie prawne, a mianowicie w wyniku wniosku Prokuratora Generalnego PRL, skierowanego przez Pierwszego Prezesa Sądu Najwyższego do rozpoznania przez skład siedmiu sędziów Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego, o podjęcie uchwały zawierającej odpowiedź na następujące pytanie prawne: "Czy w świetle przepisu § 4 ust. 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 września 1974 r. w sprawie zasad i trybu określania kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy dla celów związanych z uprawnieniem do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz do ustalenia czasu trwania okresu próbnego (Dz. U. Nr 37, poz. 215) pracownikowi, któremu zakład pracy powierzył pełnienie obowiązków na kierowniczym lub samodzielnym stanowisku pracy albo zastępstwo pracownika zatrudnionego na takim stanowisku, nie określając terminu, przez jaki ma pełnić powierzone obowiązki lub zastępstwo, należy wypowiedzieć warunki pracy i płacy przy odwołaniu od dalszego pełnienia powierzonych obowiązków, czy też pracownika takiego można odwołać w każdym czasie bez stosowania wypowiedzenia zmieniającego?". W pytaniu tym chodziło jednoznacznie o czasowe powierzenie pracownikowi pełnienia obowiązków na stanowisku kierowniczym lub innym stanowisku samodzielnym w związku brakiem obsadzenia tego stanowiska albo o czasowe zastępstwo pracownika zatrudnionego na takim stanowisku w sytuacji, gdy dla obu stron stosunku pracy było oczywiste, że powierzenie pełnienia obowiązków na stanowisku kierowniczym jest

przejściowe, a pracownik musi się liczyć z możliwością odwołania go w każdym czasie z tego stanowiska.

W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy wyjaśnił, że nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca powierzył zatrudnionemu pracownikowi - za jego zgodą – z a s t ę p c z o pełnienie obowiązków na kierowniczym lub samodzielny stanowisku albo z a s t ę p s t w o pracownika zatrudnionego na takim stanowisku, nawet na czas przekraczający trzy miesiące. Po zakończeniu zastępczego pełnienia obowiązków na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym, albo czasowego zastępstwa na takim stanowisku, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie ustalone w zawartej z nim umowie o pracę na stanowisku zajmowanym przed powierzeniem mu pełnienia obowiązków lub czasowego zastępstwa na stanowisku kierowniczym. Powierzenie tego rodzaju obowiązków ma z istoty charakter przejściowy, choćby jego końcowy termin nie został przez strony oznaczony. Wobec tego, że między stronami nie dochodzi ani do zawarcia nowej umowy o pracę (na stanowisku kierowniczym), ani do istotnej zmiany umowy dotychczasowej, powrót pracownika na stanowisko określone w umowie dotychczasowej nie wymaga zastosowania wypowiedzenia zmieniającego. Podejmując się zastępczego pełnienia funkcji kierowniczych, pracownik wie, że nie są to jego stałe funkcje i liczy się z koniecznością powrotu na stanowisko dotychczasowe.

Z przytoczonych fragmentów uzasadnienia uchwały z 21 grudnia 1978 r., V PZP 6/78, wynika, że Sąd Najwyższy rozważał zagadnienie czasowego zastępczego powierzenia pracownikowi na pewien czas funkcji kierowniczych, a nie sytuację, w jakiej znalazła się powódka, której nie powierzono czasowego, przejściowego zastępstwa na stanowisku kierownika Rejonowego Zespołu Doradców w Ł., lecz zatrudniono ją *de facto* na tym stanowisku od samego początku, a jedyną przyczyną przyjęcia konstrukcji powierzenia jej obowiązków kierownika, a nie zatrudnienia na stanowisku kierownika, było nieposiadanie przez nią wymaganego na tym stanowisku wyższego wykształcenia oraz odpowiedniego stażu pracy.

Skoro uzasadnione okazały się zarzuty naruszenia art. 42 k.p. oraz art. 60 k.c. i 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. w opisanym powyżej kontekście, skarga kasacyjna podlegała uwzględnieniu.

W tej sytuacji rozważanie przez Sąd Najwyższy pozostałych zarzutów skargi kasacyjnej było zbędne. Należy jedynie zauważyć, że obszernie i szczegółowe uzasadnienie zaskarżonego wyroku spełnia wymagania przewidziane w art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., a Sąd Okręgowy odniósł się do wszystkich zarzutów apelacyjnych (to, że ich nie podzielił, nie oznacza, że się do nich nie ustosunkował).

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy stanowczego ustalenia wymaga, czy powódka w chwili „odwołania” jej ze stanowiska kierownika Rejonowego Zespołu Doradców w Ł. była radną gminy, czy radną powiatu, ponieważ Sąd Okręgowy rozważając podleganie powódki szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nią stosunku pracy, raz powołuje art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, innym razem art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym. Przepisy te mają, co prawda, analogiczną treść, tym niemniej okoliczność podlegania powódki ochronie według jednego z tych przepisów - jako istotna dla rozstrzygnięcia sprawy – wymaga stanowczego ustalenia i rozstrzygnięcia. Według art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Rada gminy odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Z kolei art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatowym stanowi, że rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady powiatu, której radny jest członkiem. Rada powiatu odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zostało przesądzone, że przepisy te mają zastosowanie także do wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia radnego (art. 42 § 1 k.p.).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

/tp/