

Wyrok z dnia 5 grudnia 2002 r.

I PKN 575/01

Objęcie przez pracownika innego stanowiska pracy w innej miejscowości w wyniku ustnego porozumienia zmieniającego może być w okolicznościach sprawy traktowane jako dorozumiane wyrażenie zgody na otrzymywanie wynagrodzenia pomniejszonego o premię przewidzianą wyłącznie dla poprzedniego stanowiska. Porozumienie takie nie narusza ani art. 18 § 2 k.p., ani art. 42 § 1 i § 2 k.p.

Przewodniczący SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Zbigniew Myszkowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca)

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 grudnia 2002 r. sprawy z powództwa Adama W. przeciwko „P.P. Polska” Spółce z o.o. w P. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 5 lipca 2001 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 Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 7 lutego 2001 r. w sprawie z powództwa Adama W. przeciwko P.P. Polska Spółce z o.o. w P. orzekł następująco: 1) zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda odsetki ustawowe od kwoty 5.969 zł za czas od 1 do 16 lipca 1999 r.; 2) umorzył postępowanie w części dotyczącej ekwiwalentu pieniężnego za 10 dni urlopu wypoczynkowego za 1996 r., premii dyrektorskiej za czas od stycznia do maja 1998 r., nagrody w kwocie 1.250 zł oraz w części dotyczącej ustalenia, że powodowi przysługuje odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji oraz 3) oddalił powództwo o zapłatę kwoty 18.750 zł tytułem odszkodowania za bezzasadne i niezgodne z prawem

wypowiedzenie umowy o pracę, kwoty 14.568,45 zł tytułem premii dyrektorskiej, kwoty 18.750 zł tytułem odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, kwoty 2.568 zł tytułem diet w związku z wykonywaniem pracy poza miejscem pracy oraz kwoty 3.762 zł tytułem ryczałtów za noclegi.

Sąd Okręgowy ustalił, że na podstawie umowy o pracę powód podjął pracę w pozwanej Spółce od dnia 24 czerwca 1996 r. na stanowisku dyrektora do spraw logistyki w Oddziale w K. W umowie o pracę strony określiły, że miejscem wykonywania pracy będzie K. Począwszy od dnia 1 kwietnia 1998 r. wynagrodzenie powoda wynosiło: płaca zasadnicza 4.000 zł, premia dyrektorska według obowiązującego regulaminu premiowania w kwocie maksymalnej 2.250 zł oraz 1.000 zł na pokrycie kosztów najmu mieszkania. W końcu maja 1998 r. prezes zarządu pozwanej Spółki Andrzej N. przekazał powodowi prośbę Uwe M. - zastępcy prezesa zarządu, by podjął pracę w Oddziale pozwanej Spółki w P. na stanowisku kierownika składów celnych. Przeniesienie do P. miało mieć charakter stały, z wynagrodzeniem na dotychczasowym poziomie, lecz bez dodatkowej premii przewidzianej dla dyrektora w regulaminie premiowania. Powód wyraził zgodę na powyższe warunki i od dnia 1 czerwca 1998 r. objął stanowisko kierownika składów celnych. Nigdy też nie zgłaszał zastrzeżeń co do wynagrodzenia za pracę, zakresu obowiązków oraz miejsca wykonywania pracy. Nie doszło jednak do sporządzenia przez strony pisma dotyczącego przejścia powoda z K. do P. Swoje obowiązki w K. powód przekazał Kindze K. Nie doszło również do zawarcia przez strony umowy o zakazie konkurencji, chociaż projekt takiej umowy został sporządzony. Podczas wykonywania pracy w P. powód nie otrzymywał diet i ryczałtów za noclegi. W dniu 30 listopada 1998 r. strona pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, podając jako przyczynę konieczność zmniejszenia zatrudnienia w składach celnych ze względów ekonomicznych. W tym bowiem czasie zrezygnowało z współpracy z poznańskimi składami celnymi kilka firm. Zatem pracodawca ograniczył zatrudnienie z czterech do trzech osób, a do zwolnienia wybrał powoda, gdyż ze względu na wysokość otrzymywanego wynagrodzenia był on pracownikiem „najdroższym”. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych, w związku z czym powód otrzymał jednomiesięczną odprawę pieniężną.

Gdy chodzi o roszczenia pieniężne zgłoszone w pozwie, Sąd Okręgowy przyjął, że między stronami nie doszło do zawarcia umowy o zakazie konkurencji na czas po ustaniu stosunku pracy. Wprawdzie taka propozycja na piśmie wyszła od członka

zarządu Uwe M., ale pismo ją zawierające nie zostało podpisane przez drugiego członka zarządu, co było konieczne, i nie zostało także podpisane przez powoda. Nie było również podstaw do zasądzenia premii dyrektorskiej za czas od czerwca do grudnia 1998 r., ponieważ w oddziale pozwanej Spółki w P. powód nie zajmował stanowiska dyrektora. Co się zaś tyczy odszkodowania za bezzasadne i naruszające przepisy rozwiązanie umowy o pracę, to wbrew twierdzeniu powoda, do zmiany jego stanowiska (z dyrektora oddziału w K. na kierownika składów celnych w P.) doszło w drodze porozumienia stron. Również przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę (sytuacja rynkowa powodująca ograniczenie zatrudnienia) była rzeczywista i uzasadniona. Należało natomiast zasądzić na rzecz powoda odsetki od kwoty 5.969 zł, stanowiącej premię dyrektorską za czas od marca do czerwca 1998 r., która została mu wypłacona z opóźnieniem.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu wyrokiem z dnia 5 lipca 2001 r. oddalił apelację powoda i zasądził od niego na rzecz strony pozwanej kwotę 6.000 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję. Sąd drugiej instancji uznał, że zeznania samego powoda i okoliczności towarzyszące jego przejściu z pracy w oddziale w K. do pracy w oddziale w P. na stanowisko kierownika składów celnych świadczą o tym, że podjęcie pracy na tym stanowisku nastąpiło zgodnie z wolą powoda i za „pełną akceptacją propozycji złożonej przez pozwaną Spółkę”. Słusznie więc Sąd Okręgowy ustalił, że zmiana warunków umowy o pracę nastąpiła w drodze porozumienia stron. Z tego względu nie przysługiwały powodowi diety oraz ryczałty za noclegi w P., gdyż nie odbywał już podróży służbowych z K. do P. Nie przysługiwała mu także premia dyrektorska, gdyż przestał być dyrektorem. Nie doszło wreszcie do naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów, gdyż wypowiedzenie dotyczyło umowy na stanowisku kierownika składów celnych, które powód faktycznie zajmował, natomiast zmniejszenie zatrudnienia, spowodowane sytuacją rynkową i spadkiem sprzedaży, było faktyczną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Apelacyjny zaakceptował ponadto pogląd Sądu Okręgowego, według którego nie doszło między stronami do zawarcia umowy o zakazie konkurencji z uwagi na brak porozumienia stron w tej kwestii oraz ze względu na podpisanie umowy (a właściwie jej propozycji), tylko przez jednego członka zarządu.

W kasacji od powyższego wyroku opartej na obu podstawach przewidzianych w art. 393¹ k.p.c. powód zaskarżył rozstrzygnięcie o oddaleniu apelacji w zakresie odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy z naruszeniem przepisów o wypo-

wiadaniu umów o pracę, odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji oraz w zakresie tzw. premii dyrektorskiej wynikającej z regulaminu premiowania dyrektorów. Zarzucił naruszenie następujących przepisów: 1) art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 30 ust. 2 oraz ust. 2¹ ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, a także art. 23² k.p. przez niewłaściwe zastosowanie tych przepisów, polegające na uznaniu przez Sąd Apelacyjny, że nieumieszczenie powoda na liście członków związku zawodowego uprawniało pracodawcę do odstąpienia od obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę przewidzianego w art. 38 § 1 k.p., a lista ta stanowiła wystarczającą informację o tym, których pracowników objął obroną związek zawodowy; 2) art. 45 § 1 k.p. wskutek jego niezastosowania i w konsekwencji odmowę przyznania powodowi odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów; 3) art. 42 § 1 i § 2 k.p. przez jego niezastosowanie i uznanie, że pozwana Spółka nie była obowiązana wypowiedzieć powodowi warunków umowy o pracę; 4) art. 3¹ § 1 k.p. w wyniku przyjęcia, że umowa o zakazie konkurencji była nieważna tylko dlatego, że reprezentacja Spółki w tej umowie była niezgodna z postanowieniami umowy spółki; 5) art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, wyrażające się w uznaniu, że zeznania świadka Przemysława T. świadczą o nieobjęciu powoda obroną związku zawodowego, a niekwestionowanie przez powoda wysokości otrzymanego wynagrodzenia stanowi o braku podstaw do wysuwania przez niego żądań z tytułu niewypłaconych tzw. premii dyrektorskich; 6) art. 382 k.p.c. wskutek oparcia „interpretacji art. 38 k.p. na nieznanymi ustaleniach, dokonanych jakoby przez Sąd Okręgowy w Poznaniu, których Sąd ten nigdy nie dokonał”; 7) art. 231 k.p.c. przez jego niewłaściwe zastosowanie i bezpodstawne przyjęcie domniemania faktycznego, w myśl którego skoro między stronami doszło do porozumienia co do zmiany stanowiska pracy, to porozumienie to objęło także warunki płacy.

Na podstawie powyższych zarzutów skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu Okręgowego z dnia 7 lutego 2001 r. w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania z zasądzeniem na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji i zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 6.000 zł.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. Przepis art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) stanowi, że związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. W myśl natomiast art. 7 ust. 2 tej ustawy, związek zawodowy, który w sprawach indywidualnych ze stosunku pracy reprezentuje - co do zasady - prawa i interesy swoich członków, może także na wniosek pracownika niezrzeszonego podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy. Wówczas, zgodnie z art. 30 ust. 2 ustawy, pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony jego praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku. Warunkiem jednak tej obrony jest wyrażenie na nią zgody przez wybraną przez pracownika organizację związkową. Jak z wymienionych przepisów wynika, żaden z nich nie określa przedmiotu spraw ze stosunku pracy, w których pracownik niezrzeszony ma prawo oczekiwać od związku zawodowego obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy na takich zasadach, jakie dotyczą pracowników będących członkami związku. Oznacza to, że wyrażenie przez związek zawodowy zgody na ową obronę może dotyczyć wszelkich spraw indywidualnych ze stosunku pracy. Wśród tych spraw są jednak takie, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową. W takiej sytuacji pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jego obrony. Stanowi o tym art. 30 ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych.

Zgodnie z art. 38 § 1 k.p., do spraw, w których istnieje po stronie pracodawcy obowiązek współdziałania z zakładową organizacją związkową, należą między innymi sprawy wypowiedzania pracownikom umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Obowiązek ten polega na zawiadomieniu na piśmie „reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej” o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, wraz z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Według art. 23² k.p., organizacją taką jest organizacja, która reprezentuje pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo z tytułu wyrażenia zgody na obronę jego praw, gdy nie jest zrzeszony w związku. Przewidziane w art. 38 § 1 k.p. współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową (konsultacja wypowiedzenia) odbywa się w sposób określony w tym przepisie, to znaczy tak, że najpierw pracodawca zawiadamia na piśmie zakładową organizację związkową o zamiarze wy-

powiedzenia pracownikowi umowy o pracę i podaje przyczynę rozwiązania umowy, a następnie, stosownie do art. 38 § 2 k.p., jest obowiązany powstrzymać się od złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę przez 5 dni zastrzeżonych dla zakładowej organizacji związkowej na zgłoszenie umotywowanych zastrzeżeń (chyba że organizacja ta zajmie wcześniej stanowisko w sprawie wypowiedzenia będącego przedmiotem konsultacji związkowej). Przytoczona regulacja świadczy o tym, że procedura konsultacji nie obejmuje obowiązku pracodawcy zwrócenia się do zakładowej organizacji związkowej o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, jak również obowiązku zawiadomiania tej organizacji o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę wtedy, gdy nie podała ona informacji o pracownikach objętych przez nią obroną w sprawach indywidualnych. Oznacza to, że zakładowa organizacja związkowa powinna sama wskazać pracowników korzystających z jej obrony. Źródłem tego obowiązku są wynikające z art. 1 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zadania i cele związku zawodowego, polegające na reprezentowaniu oraz obronie praw i interesów zawodowych i socjalnych ludzi pracy (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 809/00 i z dnia 10 października 2002 r., I PKN 529/01, dotąd nieopublikowane, oraz postanowienie Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 11 października 1994 r., II SA 839-847/94, Monitor Prawniczy 1995 nr 8, s. 248).

Z ustaleń dokonanych w sprawie wynika, że w stosunku do powoda pozwany pracodawca był zwolniony z obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę, ponieważ zarząd zakładowej organizacji związkowej NSZZ „Solidarność” nie wskazał go jako pracownika objętego tą ochroną. Tym samym, w świetle przedstawionych wyżej rozważań, nie ma znaczenia prawnej okoliczność, czy sporządzona przez przewodniczącego tego zarządu Przemysława T. lista pracowników będących członkami związku zawodowego, pochodząca z dnia 24 listopada 1998 r., była pełna w tym znaczeniu, że wymieniała wszystkich pracowników objętych obroną przez ten związek, a więc także i tych, którzy wprawdzie nie byli jego członkami, lecz co do których związek ten wyraził zgodę na obronę ich praw. Ponadto jest w sprawie niesporne, że powód nie zwracał się do zarządu związku zawodowego o objęcie go obroną przez ten związek. W tym stanie rzeczy okazała się niezasadna teza powoda o naruszeniu przez Sąd Okręgowy art. 38 § 1 k.p. w związku z art. 30 ust. 2 i ust. 2¹ ustawy o związkach zawodowych oraz art. 23² k.p.

W ścisłym związku ze wskazanymi zarzutami pozostaje zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., którego podstaw skarżący upatruje w przekroczeniu przez Sąd Okręgowy granic swobodnej oceny dowodów. Uchybienie to wyraża się - jego zdaniem - w przyjęciu przez ten Sąd, że zeznania przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej stwarzały podstawę do wniosku, iż powód nie został objęty obroną przez ten związek. Sąd Najwyższy nie podziela zapatrywania skarżącego. Wprawdzie świadek Przemysław T. nie był pewien, czy jego pismo z dnia 24 listopada 1998 r., wskazujące członków związku zawodowego, było odpowiedzią na pytanie pracodawcy o wszystkie osoby objęte obroną przez ten związek, lecz jednocześnie stwierdził w sposób nie pozostawiający wątpliwości, że powód nie zwracał się o objęcie go obroną i z takiej obrony nie korzystał. Nie ma więc znaczenia to, czy owa lista stanowiła pełną informację o pracownikach objętych obroną przez związek zawodowy, skoro powód nie mógł się na niej znaleźć, ponieważ nie zwracał się do związku zawodowego o obronę swoich praw i interesów wobec pracodawcy. Tymczasem - jak pokazują wcześniejsze uwagi - obowiązek konsultacji zamierzonego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę nie dotyczy pracownika niezrzeszonego w związku zawodowym, co do którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraziła (z różnych przyczyn) zgody na obronę jego praw pracowniczych. Konsekwencją przedstawionego stanowiska jest stwierdzenie, że strona pozwana, wypowiadając powodowi umowę o pracę, nie naruszyła przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Tym samym Sąd Okręgowy nie miał podstaw do uznania, że powodowi przysługiwało jedno z roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p.

2. Nietrafne okazało się także przypisane Sądowi Okręgowemu naruszenie przepisów art. 42 § 1 i § 2 k.p. wskutek ich niezastosowania, powiązane z zarzucanym naruszeniem art. 231 k.p.c., które - zdaniem powoda - polegało na bezpodstawnym przyjęciu przez Sąd Okręgowy domniemania faktycznego, wyrażającego się w założeniu, że skoro doszło między stronami do porozumienia co do stanowiska pracy powoda, to porozumienie to objęło również inne warunki umowy o pracę.

Ocena prawna tego zarzutu wymaga odwołania się do dokonanych w sprawie ustaleń. Wynika z nich, że na podstawie ustnego porozumienia powód objął od dnia 1 czerwca 1998 r. stanowisko kierownika składów celnych w oddziale pozwanej Spółki w P. - zamiast dotychczasowego stanowiska dyrektora logistyki w oddziale w K. Zachował przy tym dotychczasowe wynagrodzenie w kwocie 4.000 zł miesięcznie, z wyjątkiem premii przypisanej w myśl postanowień regulaminu premiowania dyrek-

torów wyłącznie do stanowiska dyrektora. Powód nie kwestionował wypłacanego mu wynagrodzenia, zaś zmianę stanowiska pracy (jak sam oświadczył) traktował jako wyzwanie i awans ze względu na możliwość objęcia w przyszłości stanowiska dyrektora działu handlowego. W świetle przedstawionych ustaleń nie ma więc podstaw do podważenia oceny zachowania się powoda jako jego zgody na zmianę warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska, miejsca wykonywania pracy i wynagrodzenia bez premii. Ten składnik wynagrodzenia przysługiwał bowiem wyłącznie dyrektorom, powód zaś nie kwestionował wysokości otrzymywanego wynagrodzenia aż do czasu zwolnienia z pracy.

Według art. 60 k.c., oświadczenie woli - gdy dla jego skuteczności nie jest wymagana forma szczególna - może być wyrażone w dowolny sposób, również przez określone zachowanie się, byleby tylko wynikała z niego niewątpliwie wola osoby, z której zachowaniem wiąże się określone skutki prawne. Zdaniem powoda, jedynym możliwym sposobem zmiany pracownikowi warunków umowy o pracę, w tym także warunków płacy, jest ich wypowiedzenie. Skoro zaś premia dyrektorska nie została powodowi wypowiedziana zgodnie z art. 42 § 2 k.p., to zachował on do niej prawo, mimo podjęcia pracy na stanowisku, na którym według regulaminu premiowania premia nie przysługiwała. Pogląd powoda nie jest trafny. Stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym. Z istoty tego stosunku wynika, że strony mogą kształtować jego treść mocą swoich zgodnych oświadczeń woli. Podstawy po temu dostarcza art. 353¹ k.c. (stosowany w drodze odesłania zawartego w art. 300 k.p.), który wyraża zasadę swobody umów. Przepis ten stanowi, że strony mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Porozumienie stron zmieniające treść stosunku pracy - w przeciwieństwie do wypowiedzenia zmieniającego - nie jest zawężone do warunków pracy i płacy. Jeżeli zaś jest dopuszczalna jednostronna zmiana tych warunków, to zasada swobody umów pozwala też na takie ukształtowanie treści stosunku pracy, które strony uznały za najwłaściwsze z punktu widzenia ich wzajemnych praw i obowiązków, a zatem także interesów. Jeżeli na przykład w drodze wypowiedzenia zmieniającego pracodawca może doprowadzić do obniżenia pracownikowi wynagrodzenia (w wyniku zmiany stanowiska pracy lub wskutek wprowadzenia mniej korzystnych warunków wynagradzania - por. art. 241¹³ § 2 k.p.), to trudno znaleźć racjonalne względy, które przemawiałyby przeciwko możliwości wprowadzenia tego rodzaju zmiany w drodze

porozumienia stron. Ponadto, skoro strony mogą na mocy porozumienia rozwiązać stosunek pracy, także w tzw. okresach ochronnych, to tym bardziej należy im przyznać uprawnienie do przekształceń jego treści wskutek zmiany poszczególnych lub wszystkich jego elementów. Tak więc wnioskowanie Sądu Okręgowego oparte na zasadzie *argumentum a maiori ad minus* było właściwe. Ponadto porozumienie stron uważa się powszechnie za czynność prawną najbardziej odpowiednią w stosunkach pracy. Pozwala ona bowiem uregulować w sposób bezkonfliktowy każdą kwestię wynikającą ze stosunku pracy, i to nawet wówczas, gdy w wyniku porozumienia stron doszłoby do pogorszenia sytuacji pracownika. Porozumienie takie nie może być - co do zasady - uznane za przekroczenie granic swobody stron w kształtowaniu treści stosunku pracy. W każdej bowiem sytuacji można i - w razie sporu - należy ocenić, czy owo porozumienie nie jest sprzeczne z przepisami prawa pracy (art. 18 § 1 k.p.), nie narusza zasad współżycia społecznego bądź nie sprzeciwia się właściwości (naturze) stosunku pracy (art. 353¹ k.c.). Również Sąd Najwyższy wskazywał niejednokrotnie na możliwość zmiany istotnych warunków umowy o pracę w wyniku porozumienia stron. Tytułem przykładu można przytoczyć wyrok z dnia 18 maja 1964 r., I PR 189/65 (OSNCP 1965 nr 3, poz. 44), w którym Sąd Najwyższy uznał, że zmiana miejsca wykonywania pracy, jako istotna zmiana warunków pracy, może być dokonana w drodze porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego, bądź też wyrok z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 23/96 (OSNAPIUS 1997 nr 15, poz. 270), w którym Sąd Najwyższy przyjął, że jeżeli prawo pracownika do premii wynika z umowy o pracę, to niekorzystna zmiana regulaminu premiowania może nastąpić za zgodą pracownika, wyrażoną w porozumieniu zmieniającym, bądź też wymaga dokonania wypowiedzenia zmieniającego. W wyroku z dnia 8 kwietnia 1998 r., I PKN 29/98 (OSNAPIUS 1999 nr 7, poz. 242), Sąd Najwyższy sformułował zaś tezę, że porozumienie stron zmieniające warunki płacy nie podlega ocenie na podstawie art. 42 k.p.

Podsumowując rozważania na temat dopuszczalności zawartego przez strony porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę, należy stwierdzić, że jakkolwiek porozumienie to - zgodnie z racjami powoda - można ocenić jako mniej korzystne ukształtowanie jego stosunku pracy ze względu na inne stanowisko i niższe wynagrodzenie, to jednak porozumienie to nie było sprzeczne z przepisami prawa pracy i zasadami współżycia społecznego. Zasady te nie wykluczają bowiem zmiany stanowiska (rodzaju pracy) pracownika podyktowanej celem społeczno-gospodarczym stosunku pracy, jak również zmiany wynagrodzenia spowodowanej potrzebą

dostosowania płacy pracownika do poziomu wynagrodzenia ustalonego dla danego stanowiska w przepisach płacowych. Od dnia 1 czerwca 1999 r. powód przestał pełnić obowiązki dyrektora logistyki w oddziale pozwanej Spółki w K., z którymi była związana tzw. premia dyrektorska, przewidziana w regulaminie premiowania dyrektorów wyłącznie dla osób zajmujących te stanowiska. Objął natomiast stanowisko kierownika składów celnych w oddziale Spółki w P., do którego nie była przypisana owa premia. Sądy obu instancji posiadały zatem wystarczające przesłanki do ustalenia i oceny (wymienione we wcześniejszej części uzasadnienia), że porozumieniem zmieniającym stron zostały objęte: stanowisko pracy powoda, miejsce jego pracy oraz wynagrodzenie (podwyższone o 1.000 zł miesięcznie, lecz bez tzw. premii dyrektorskiej). Tak więc nie można podzielić zarzutu naruszenia przez Sąd Okręgowy przepisu art. 42 § 1 i § 2 k.p.

3. Niesłuszny i niewystarczający okazał się również zarzut naruszenia art. 3¹ § 1 k.p.: niewystarczający - z uwagi na to, że powód odniósł ów przepis do umowy o zakazie konkurencji, nie przytoczywszy żadnego przepisu regulującego tę instytucję prawną (art. 101¹ - art. 101⁴ k.p.), natomiast niesłuszny - z tej przyczyny, że wobec ustalenia przez Sąd Okręgowy, iż dla dokonania czynności prawnej w imieniu pozwanej Spółki była wymagana reprezentacja łączna, to znaczy współdziałanie dwóch członków zarządu, Sąd ten trafnie przyjął, że między stronami w ogóle nie doszło do zawarcia umowy o zakazie konkurencji. W myśl art. 199 § 1 k.h., jeżeli zarząd jest wieloosobowy, sposób reprezentowania spółki określa umowa spółki. Jeżeli jednak umowa spółki nie zawiera żadnych postanowień w tym przedmiocie, do składania oświadczeń w imieniu spółki wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem. Strona pozwana przyjęła sposób jej reprezentowania zgodny z art. 199 § 1 k.h. Powód ma rację twierdząc, że w sprawach ze stosunku pracy zagadnienie reprezentacji spółki prawa handlowego, jako pracodawcy, należy oceniać w aspekcie unormowania przewidzianego w art. 3¹ § 1 k.p.c., jako unormowania szczególnego. Nie wzbudza również zastrzeżeń jego zapatrywanie, według którego było dopuszczalne wyznaczenie przez pozwaną Spółkę „innej osoby” do dokonywania za nią czynności prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999 nr 18, poz. 585 oraz wyrok tego Sądu z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 131/98, OSNAPiUS 1999 nr 12, poz. 385). Rzecz jednak w tym, że do takiej sytuacji w pozwanej Spółce w ogóle nie doszło, a w każdym razie nie ma w tej kwestii jakichkolwiek ustaleń. Przyznał to

zresztą pośrednio sam powód, gdyż stwierdził, że „Sąd Apelacyjny miał obowiązek dokonać ustalenia, czy podpis Uwe M. nie stanowił już o skuteczności umowy, a to wskutek tego, że był on wyznaczony do dokonania w tym zakresie czynności za pozwaną Spółkę”. Jednak rozważanie tych okoliczności przez Sąd Najwyższy byłoby możliwe przy innej konstrukcji kasacji, przede wszystkim wtedy, gdyby skarżący przedstawił zarzuty i przepisy wskazujące na naruszenie prawa procesowego (w sposób mogący mieć wpływ na wynik sprawy), jak również odpowiednie przepisy prawa materialnego dotyczące umów o zakazie konkurencji.

4. Nie zasługiwał ponadto na uwzględnienie zarzut dotyczący naruszenia art. 382 k.p.c. wskutek oparcia przez Sąd Okręgowy rozstrzygnięcia w zakresie interpretacji art. 38 k.p. na ustaleniach Sądu Rejonowego, „których Sąd ten nigdy nie dokonał”, oraz zarzut naruszenia art. 231 k.p.c. wskutek jakoby bezpodstawnego przyjęcia, że skoro nastąpiło porozumienie stron co do nowego stanowiska pracy powoda, to porozumienie to objęło również wynagrodzenie (domniemanie faktyczne). Odnosząc się do pierwszego z zarzutów należy przyznać rację skarżącemu, że Sąd pierwszej instancji rzeczywiście nie przedstawił w uzasadnieniu wyroku interpretacji art. 38 k.p., zatem Sąd Apelacyjny nie mógł tej interpretacji (jako nieistniejącej) „w pełni podzielić”. Jest to jednak uchybienie, które nie miało wpływu na wynik sprawy, a zwłaszcza nie oznacza ono - jak stwierdził powód - że Sąd Apelacyjny oparł rozstrzygnięcie na podstawie ustaleń, których „nigdy nie dokonał Sąd Okręgowy”. Sąd Okręgowy ustalił bowiem - i napisał to wyraźnie w uzasadnieniu - że skarżący nie był członkiem związku zawodowego i nie zwrócił się do zakładowej organizacji związkowej o obronę jego praw oraz o reprezentowanie go wobec pracodawcy. Okoliczność tę Sąd drugiej instancji uznał zarazem za wystarczającą do sformułowania wniosku o bezpodstawności roszczenia powoda o odszkodowanie za bezzasadne i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. I jest to stanowisko słuszne. Co do drugiego zarzutu, to jego nietrafność wynika stąd, że Sąd Apelacyjny przyjął jako prawidłowe i własne ustalenia Sądu Okręgowego, według których powód zgodził się bez zastrzeżeń na pracę w oddziale w P., łącznie z konsekwencjami w postaci utraty prawa do tzw. premii dyrektorskiej. Było to oczywiste, gdyż przestał zajmować stanowisko dyrektora.

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł o oddaleniu kasacji (art. 393¹² k.p.c.).

=====