



Sygn. akt I PK 128/08

**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 23 stycznia 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa M. K.  
przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu Gospodarki Komunalnej Spółce z  
ograniczoną odpowiedzialnością  
o wynagrodzenie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 stycznia 2009 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w K.  
z dnia 7 lutego 2008 r.,

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

## Uzasadnienie

Powódka domagała się w pozwie zapłaty zaległej części wynagrodzenia za pracę. Do dnia 1 czerwca 2004 r. Powódka wykonywała pracę w ramach  $\frac{1}{2}$  etatu. W 2004 r. na skutek przekształceń podmiotowych pracodawcy (połączenia podmiotów) zwiększyła się ilość obowiązków powódki tak, że nie była ich w stanie wykonywać w normalnym czasie pracy. W związku z tym powódka wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych.

Pismem z dnia 18 maja 2004 r. zwróciła się powódka o zwiększenie wymiaru czasu pracy do  $\frac{3}{4}$  etatu. Pracodawca pismem z dnia 27 maja 2004 r. wyraził na to zgodę i wskazał, że „pozostałe warunki umowy pozostają bez zmian. Zmiana miała wejść w życie od 1 czerwca 2004 r.

Pozwana w okresie 2004 r. i 2005 r. obliczała wynagrodzenie za pracę powódki w dotychczasowej wysokości. Powódka natomiast zwracała się o wyjaśnienie, dlaczego w związku ze zwiększeniem wymiaru czasu pracy nie doszło do podwyższenia jej wynagrodzenia. Przedstawiciele pozwanego pracodawcy zbywali powódkę w tym zakresie i odkładali informację na później. Dopiero po jej formalnym wystąpieniu pozwany wskazał, że porozumienie doprowadziło jedynie do zwiększenia wymiaru czasu pracy a nie wysokości wynagrodzenia.

Powódka w pozwie domagała się zasądzenia różnicy, między wynagrodzeniem wypłaconym a wynagrodzeniem należnym stosownie do zwiększonego wymiaru czasu pracy.

Wyrokiem z dnia 5 września 2007 r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w J. zasądził od pozwanego żadaną przez powódkę kwotę. W motywach wyroku Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że zgodnym zamiarem stron było nie tylko zwiększenie wymiaru czasu pracy, ale także wynagrodzenia, wobec czego żadana kwota należy się powódce.

Wyrok Sądu Rejonowego - Sądu Pracy zaskarżył pozwany apelacją, zarzucając m. in. naruszenie art. 65 k.c. przez przyjęcie, że intencją pozwanego było zwiększenie wysokości wynagrodzenia powódki.

Wyrokiem z dnia 7 lutego 2008 r. Sąd Okręgowy, Wydział Pracy, zmienił zaskarżony wyrok uwzględniając apelację. Sąd przychylił się do stanowiska

pozwanego, że zawarte porozumienie zmieniające zmodyfikowało jedynie wymiar czasu pracy a nie wysokość wynagrodzenia. Wynagrodzenie, jak uznał Sąd, przy nowym wymiarze czasu pracy nie wykraczało *in minus* z taryfikatora regulaminu wynagradzania, wobec czego należało zmienić wyrok Sądu I instancji.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła skargą kasacyjną powódka zarzucając naruszenie art. 65 k.c. przez błędne przyjęcie, że doszło do zawarcia porozumienia zmieniającego wyłącznie w zakresie zwiększenia wymiaru czasu pracy, art. 78 § 1 k.p. w zw. z art. 29<sup>2</sup> § 1 k.p. oraz art. 13 k.p. a także art. 29<sup>2</sup> § 2 k.p. w zw. z art. 18 k.p. oraz art. 42 k.p. przez przyjęcie, że mimo zmiany wymiaru czasu pracy może pozostać bez zmian wysokość wynagrodzenia a wreszcie art. 43 k.p., 8 k.p. oraz 5 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że dopuszczalne było zmniejszenie pracownicy w wieku przedemerytalnym wynagrodzenia za pracę bez wprowadzenia nowych zasad wynagradzania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest częściowo uzasadniona.

Nie znajdują uzasadnienia zarzuty wskazujące na jednostronny charakter dokonywanej zmiany treści stosunku pracy – jako wypowiedzenia zmieniającego. W stanie faktycznym sprawy wyraźnie widać, że aktywność w zakresie modyfikacji treści stosunku pracy przejawiały obie strony. Sytuacji tej nie sposób zatem oceniać jako dokonania względem powódki wypowiedzenia zmieniającego.

Nie zasługują także na uwzględnienie zarzuty dotyczące możliwości modyfikacji treści stosunku pracy pracownicy w wieku przedemerytalnym bez wprowadzenia nowych zasad wynagradzania. Jakkolwiek osoba taka korzysta z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy w drodze wypowiedzenia a także jego modyfikacją w drodze wypowiedzenia zmieniającego, to ochrona szczególna nie wyklucza modyfikacji na skutek porozumienia zmieniającego. Porozumienie takie można zawrzeć z osobą w wieku przedemerytalnym bez względu na to, czy pracodawca wprowadza jednolite nowe zasady wynagradzania czy też pragnie dokonać zmiany jedynie indywidualnego stosunku pracy.

Natomiast na uwagę zasługuje zarzut naruszenia art. 65 k.c., choć nie do końca w aspekcie, w jakim wyraziła go strona skarżąca. W ocenie skarżącej

zawarte porozumienie miało obejmować nie tylko zwiększenie wymiaru czasu pracy, ale także zwiększenie wynagrodzenia. W ocenie pozwanego porozumienie miało natomiast wyłącznie prowadzić do zwiększenia wymiaru czasu pracy. Sprzeczność, która występuje w takim ujęciu problemu nakazuje przede wszystkim zbadanie, czy w ogóle doszło do skutecznego zawarcia porozumienia zmieniającego.

Należy bowiem mieć na względzie, że do zawarcia umowy dochodzi (na zasadzie art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) wówczas, gdy strony składają zgodne oświadczenia woli. W procesie wykładni oświadczeń woli konieczne jest zatem najpierw ustalenie, jaki zamiar towarzyszył każdej ze stron w składaniu swego oświadczenia.

Zgodnie z art. 65 § 1 k.c. oświadczenie woli należy tak wyklądać, jak tego wymagają, ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego i ustalone zwyczaje. Oznacza to, że interpretacja zamiaru strony składającej oświadczenie woli nie może ograniczać się wyłącznie do treści językowego znaku wyrażonego przez stronę (por. Z. Radwański, *Wykładnia oświadczeń woli składanych indywidualnym adresatom*, Ossolineum 1992, str. 85 i nast.). Uwzględniać należy także kontekst sytuacyjny, tj. relacje zachodzące między stronami i ich wzajemne kontakty – a w ich ramach wymieniane między stronami informacje (Z. Radwański, op. cit., str. 97 i nast.). W tym kontekście należy ulokować w szczególności informacje, kierowane przez powódkę do pracodawcy o konieczności wykonywania pracy ponadwymiarowej, okoliczności dotyczące przekształceń podmiotowych pracodawcy i ich wpływu na zakres obowiązków powódki a także zapytania powódki o wynagrodzenie składane przez powódkę po 1 czerwca 2004 r.. Kwestie te należy uwzględniać w procesie przypisywania znaczenia oświadczeniom każdej ze stron w przedmiocie zwiększenia wymiaru czasu pracy powódki. Jakkolwiek znane jest stanowisko powódki w tym przedmiocie, należy zbadać szczegółowo, jak odnosił się do tych kwestii pozwany.

Bez wątplenia bowiem – jak nakazuje art. 65 § 2 k.c. – w umowach należy przede wszystkim badać zgodny zamiar stron aniżeli opierać się na dosłownym brzmieniu umowy. Tym samym zarówno treść wniosku powódki z dnia 18 maja 2004 r. jak i odpowiedź pracodawcy z dnia 27 maja 2004 r. nie mogą stanowić

wyłącznej podstawy interpretacji oświadczeń woli każdej ze stron. Jak wskazano wyżej, należy oświadczenia te interpretować przy uwzględnieniu kontekstu sytuacyjnego i zamiarów towarzyszących składanym oświadczeniom.

Dla rozstrzygnięcia sprawy konieczne będzie poczynienie dodatkowych i precyzyjnych ustaleń faktycznych. Ustalenia dotychczasowe poczynione przez Sądy wydają się wskazywać, że zamiar każdej ze stron w zawarciu porozumienia był odmienny. Powódka zamierzała uzyskać zwiększenie wynagrodzenia w związku ze zwiększeniem obowiązków, pozwany natomiast pragnął wyłącznie zwiększyć wymiar czasu pracy. W razie potwierdzenia takich stanowisk stron należy uznać, że nie doszło do zawarcia między nimi porozumienia o zmianie warunków zatrudnienia. Zjawisko takie nosi w doktrynie nazwę dyssensu ukrytego (zob. np. Z. Radwański w: *System prawa cywilnego. Część ogólna* pod red. S. Grzybowskiego, tom I, Ossolineum 1985, str. 593-594). Zachodzi bowiem sytuacja, w której obie strony uważają, że doszło do uzgodnienia stanowisk i zawarcia umowy, podczas gdy w rzeczywistości sens oświadczeń woli stron nie pozostaje zgodny. Wówczas nie prowadzi to w ogóle do zawarcia umowy.

Stan taki w niniejszej sprawie nakazywałby ocenę, że powódka nie ma prawa do stałego wynagrodzenia w zwiększonej wysokości. Jednocześnie jednak należałoby uznać, że powódka miała obowiązek wykonywać pracę jedynie w wymiarze ½ etatu, a zatem cała wykonana ponad ten wymiar praca miała charakter ponadwymiarowy. Rodziłoby to w konsekwencji obowiązek wypłaty wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę nadliczbową. Ad casum wymaga to dodatkowych ustaleń faktycznych.

Możliwe jest także przyjęcie, że oświadczenie woli pozwanego pracodawcy stanowiło zgodę na zwiększenie wynagrodzenia, a jedynie wskutek okoliczności następczych pracodawca zmienił swe stanowisko i pragnął uchylić się od wykonania swego obowiązku. Należy przypomnieć, że te ostatnie okoliczności nie mogą stanowić podstawy ustalenia prawnie wiążącego znaczenia oświadczenia woli. Może na to wskazywać fakt, że mimo składania przez powódkę zapytań dotyczących jej wynagrodzenia przedstawiciele pracodawcy zbywali sprawę milczeniem i nie wykazywali ze swej strony woli wyjaśnienia wątpliwości.

Za niedopuszczalną należałoby natomiast uznać interpretację, w świetle której znaczenie dla treści zobowiązania miałyby wyłącznie treści pisemnych oświadczeń stron. Porozumienie zmieniające nie może być sprzeczne z unormowaniami prawa pracy. Przepis art. 80 k.p. stanowi, że za wykonaną pracę należy się pracownikowi wynagrodzenie. Natomiast art. 29<sup>2</sup> k.p. wyraża zasadę, że wynagrodzenie w razie wykonywania pracy w niepełnym wymiarze ma być proporcjonalne do wynagrodzenia za pracę pełnowymiarową. Co do zasady nie można oczywiście przesądzić, że zawsze zwiększenie lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy musi powodować zwiększenie lub zmniejszenie wynagrodzenia. Możliwa jest bowiem także zwiększenie wymiaru czasu pracy, które łączy się ze zmniejszeniem zakresu obowiązków, co w rezultacie nie musi prowadzić do zwiększenia wynagrodzenia. Natomiast ustalenia faktyczne w niniejszej sprawie poczynione przez Sąd I instancji i przyjęte przez Sąd odwoławczy wskazują na zwiększenie zakresu obowiązków. Ponadto zamiar powódki w złożeniu oświadczenia woli nie wskazuje w żadnym wypadku na akceptację zwiększenia wymiaru czasu pracy bez zmiany wysokości wynagrodzenia.

Ustalenia faktyczne w tym zakresie poczynić musi Sąd Okręgowy w toku ponownego rozpoznania sprawy. Ustalenia zamiaru stron wymagać będą ponownego przesłuchania co do wymienionych okoliczności powódki oraz osób działających za pracodawcę – autorów oświadczenia z dnia 27 maja 2004 r. Na marginesie należy zauważyć, że o ile obaj członkowie zarządu w dalszym ciągu pełnią swoje funkcje, należy przesłuchiwać ich jako stronę a nie, jak w odniesieniu do jednego z nich uczynił to Sąd I instancji, w charakterze świadka. W razie ustalenia, że nie doszło do złożenia zgodnych oświadczeń woli o modyfikacji stosunku pracy Sąd oceni, czy istnieje możliwość zasądzenia wynagrodzenia za pracę ponadwymiarową czy też zachodzi konieczność uzupełnienia materiału dowodowego w tym zakresie i czy ma to nastąpić w ramach postępowania odwoławczego czy ponownego postępowania przed Sądem I instancji.

Z tych względów, na zasadzie art. 398<sup>15</sup> k.p.c. orzeczono jak w sentencji.