



Sygn. akt III PK 139/14

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 24 czerwca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiryło

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa Z. M.  
przeciwko Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej w S. w likwidacji  
o ustalenie istnienia stosunku pracy,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 czerwca 2015 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w S.  
z dnia 9 kwietnia 2013 r.,

- 1. uchyla zaskarżony wyrok oraz poprzedzający go wyrok Sądu Rejonowego z dnia 12 kwietnia 2012 r., w części dotyczącej roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy i sprawę w tym zakresie przekazuje temu ostatniemu Sądowi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego,**
- 2. oddala skargę kasacyjną w pozostałej części.**

**UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy w S. wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2012 r. oddalił powództwo Z. M. przeciwko Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej w S. o ustalenie, że łączy go ze Spółdzielnią stosunek pracy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W sprawie ustalono, że: Z. M. był zatrudniony w Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej od 17 lutego 2004 r. na stanowisku specjalisty do spraw handlu i windykacji w dziale handlu i marketingu, a od 17 maja 2004 r. na stanowisku specjalisty do spraw windykacji w dziale księgowości, zaś od 15 lipca 2008 r. powód pracował na stanowisku kierownika zespołu marketingu w dziale handlu i marketingu. Od 1 lutego 2009 r., na mocy porozumienia stron, pracodawca powierzył powodowi pełnienie obowiązków kierownika działu handlu i marketingu. W dniu 30 kwietnia 2010 r. powód złożył pracodawcy pisemne oświadczenie o rezygnacji z pełnionej funkcji. Strona pozwana potraktowała to oświadczenie woli jako wypowiedzenie umowy o pracę, o czym poinformowała powoda pismem z dnia 2 czerwca 2010 r. Powód, po otrzymaniu tego pisma, pisemnie oświadczył, że jego pismo z dnia 30 kwietnia 2010 r. nie stanowiło wypowiedzenia umowy o pracę, a było wnioskiem o zdjęcie go z dotychczasowego pełnienia obowiązków kierownika działu handlu i marketingu. Pozwany w reakcji na to pismo powoda podtrzymał swoje stanowisko i zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy do końca okresu wypowiedzenia, tj. do 31 lipca 2010 r.

W pozwanej Spółdzielni na skutek zmian organizacyjnych zlikwidowany został zespół marketingu, którego powód wcześniej był kierownikiem, utworzony został dział handlu i marketingu, w którym Z. M. był p.o. kierownika; nie istnieje też stanowisko specjalisty do spraw windykacji, na którym powód zatrudniony był we wcześniejszym okresie.

W rozważaniach Sąd Rejonowy stwierdził, że wyrok wydany w oparciu o treść art. 189 k.p.c. może mieć charakter wyłącznie deklaracyjny, tzn. może jedynie stwierdzać istniejący stan praw i stosunków zastanych. Dlatego też, zdaniem Sądu pierwszej instancji, niezbędnym warunkiem ustalenia, że strony łączy stosunek pracy jest precyzyjne określenie wszystkich elementów umowy o pracę, a w przedmiotowej sprawie ustalenie stanowiska pracy. „W sytuacji gdy

powód zajmował różne stanowiska pracy, ustalenie istnienia stosunku pracy nie jest możliwe”. Sąd Rejonowy podkreślił również, że pełnomocnik powoda nie wskazał stanowiska pracy, na którym powód miałby być zatrudniony.

Sąd pierwszej instancji uznał, że rezygnacja z funkcji p.o. kierownika działu handlu i marketingu dokonana przez powoda była równoznaczna z rezygnacją zatrudnienia u pozwanego. Ponadto Sąd wskazał, że powód, jak i jego pełnomocnik nie podnieśli zarzutu złożenia oświadczenia woli z dnia 30 kwietnia 2010 r. pod wpływem wad oświadczenia woli. W tej sytuacji, skoro powództwo dotyczyło ustalenia istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 k.p.c., a nie przywrócenia do pracy, powództwo podlegało oddaleniu. Nie znalazło również podstaw prawnych żądane zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i w tej materii Sąd Rejonowy stwierdził, że w myśl art. 47 k.p. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługuje jedynie w przypadku przywrócenia pracownika do pracy.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 9 kwietnia 2013 r. oddalił apelację powoda od powyższego wyroku.

W uzasadnieniu w pierwszej kolejności wskazano, że autor apelacji nie określił, które przepisy prawa materialnego bądź procesowego zostały przez Sąd Rejonowy naruszone. Powtórzył jedynie treść roszczeń zawartych w pozwie, zaś w uzasadnieniu apelacji pełnomocnik ograniczył się jedynie do twierdzenia, że Sąd Rejonowy nie odniósł się do *meritum* sprawy.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, postawiony zarzut w uzasadnieniu apelacji jest chybiony. Sąd Rejonowy bowiem wydał rozstrzygnięcie odpowiadające żądaniu zawartemu w pozwie, tj. ustalenia istnienia stosunku pracy. W pisemnych motywach zaskarżonego wyroku jednoznacznie Sąd ten stwierdził, że jednym z istotnych elementów wymaganych do przyjęcia istnienia umowy o pracę jest określenie rodzaju wykonywanej pracy, albowiem powództwo o ustalenie wytoczone w trybie art. 189 k.p.c. ma charakter deklaratoryjny a więc odnosi się do sytuacji, która istniała przez wytoczeniem powództwa. „Sąd Rejonowy trafnie przyjął, iż złożone oświadczenie powoda złożone pracodawcy w dniu 30 kwietnia 2010 r. o rezygnację z funkcji p.o. kierownika działu handlu i marketingu było równoznaczne z dalszym zatrudnieniem w pozwanej Spółdzielni. Stanowisko

kierownika nie było bowiem dodatkowym elementem stosunku pracy na innym stanowisku”.

Sąd Okręgowy wskazał, że powód jeśli chciał być dalej pracownikiem pozwanej Spółdzielni, pomimo złożenia oświadczenia z dnia 30 kwietnia 2010 r., powinien był wytoczyć powództwo o uchylenie się od skutków oświadczenia woli przez wykazanie, że oświadczenie to złożone zostało wadliwie w rozumieniu art. 84 § 1 k.c. Powód tego jednak nie uczynił, zaś jego pełnomocnik konsekwentnie podtrzymał powództwo o ustalenie. W apelacji pełnomocnik powoda nie odniósł się, ani do ustaleń faktycznych Sądu, ani też do argumentacji prawnej.

Powód zaskarżył ten wyrok skargą kasacyjną w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego: art. 32 § 1 pkt. 3 k.p., przez przyjęcie, że powód dokonał wypowiedzenia umowy o pracę, składając pismo z 30 kwietnia 2010 r., w którym zrezygnował z pełnienia funkcji kierownika działu handlu i marketingu. W piśmie tym nie ma użytego zwrotu „wypowiadam” umowę o pracę ani żadnego terminu; art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. - stanowiących o tym, że w przypadku naruszenia przepisów o wypowiedaniu umowy o pracę przysługuje odszkodowanie za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy; art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędne przyjęcie, że powód pismem z 30 kwietnia 2010 r. oświadczył swoją wolę wypowiedzenia umowy o pracę.

W uzasadnieniu wskazano, że z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że intencja rozwiązania umowy przez pracownika musi być jednoznaczna i niewątpliwa. Podkreślono także, że pozwana wadliwie odczytała wolę pracownika, naruszając art. 32 § 1 pkt. 3 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona w zakresie zarzutu naruszenia art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędne przyjęcie, że powód pismem z 30 kwietnia 2010 r. oświadczył swoją wolę wypowiedzenia umowy o pracę.

Oświadczenie powoda miało następującą treść: „W związku ze stwierdzonym przez Prezesa Zarządu Okręgowej Spółdzielni Mleczarskiej w S. brakiem zadowolenia z dotychczasowych wyników współpracy ze mną jako osobą

pełniącą czasowe obowiązki kierownika Działu Handlu i Marketingu, składam rezygnację z pełnienia tej 'zaszczytnej' funkcji (...). W związku z powyższym moja dalsza działalność na tym stanowisku w tej sytuacji i w tym środowisku uwzględniając zakres obowiązków w relacji do faktycznych możliwości jest niemożliwa."

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem musi wyrażać stanowczą wolę zakończenia stosunku pracy z woli jednej strony (por. wyrok Sądu Najwyższego dnia 13 października 1999 r., I PKN 303/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 117). Dla skuteczności dokonania takiej czynności nie ma znaczenia wola drugiej strony stosunku pracy, liczy się zaś wyłącznie powiadomienie adresata tego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Inaczej mówiąc, po złożeniu jednostronnego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, do skutku rozwiązującego dochodzi bez jakiegokolwiek działania drugiej strony. Z treści pisma pracownika, którego zamiarem jest wypowiedzenie umowy o pracę powinna więc wynikać nie tylko niebudząca wątpliwości wola zakończenia stosunku pracy, ale także sposób i termin jego rozwiązania, tak aby bez żadnej czynności pracodawcy doszło do rozwiązania umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 1974 r., II PR 46/74, OSPiKA 1974 nr 10, poz. 206; PiZS 1975 nr 4, s. 73). Pismo pracownika skierowane do pracodawcy, w którym nie został określony sposób i termin rozwiązania umowy o pracę, nie jest oświadczeniem o jej rozwiązaniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia ani ofertą zawarcia porozumienia stron, lecz może być zakwalifikowane jedynie jako zaproszenie do rokowań w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lipca 2008 r., III PK 9/08, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 313).

Zacytowane oświadczenie woli nie tylko że nie zawiera sformułowań świadczących o intencji zakończenia stosunku pracy, ale także wprost z niego wynika, że powód rezygnuje z pełnienia obowiązków powierzonych mu czasowo, co dodatkowo wzmacnia stanowisko, że pismo to wyraża jedynie wolę zaprzestania wykonywania obowiązków p.o. kierownika działu handlu i marketingu. Nawet jeśli w wyniku porozumienia z dnia 1 lutego 2009 r. doszło do trwałej modyfikacji stosunku pracy w zakresie stanowiska pracy (jak uważa strona pozwana), to „rezygnacja z

pełnionych obowiązków”, bez doprecyzowania, że powodowi chodzi o chodzi o zakończenie stosunku pracy za wypowiedzeniem, nie dawała podstaw do potraktowania pisma z 30 kwietnia 2010 r. jako wypowiedzenia umowy o pracę.

Zgodnie z art. 65 § 1 k.c., oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Powód - w wyniku porozumienia stron - przyjął na siebie obowiązki p.o. kierownika działu handlu i marketingu, co mogło wywoływać jego uzasadnione przekonanie, że nie doszło do trwałej modyfikacji stosunku pracy przez zmianę stanowiska pracy, ale o czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę, a w konsekwencji, że dalszym skutkiem tej „rezygnacji” miał być powrót do wykonywania poprzednich obowiązków. W istocie zaś zwrot „pełniący obowiązki” zwykle oznacza czasowe powierzenie pracownikowi określonych obowiązków pracowniczych innych niż wynikające z dotychczasowego stanowiska pracy.

Podkreślić też należy, że likwidacja stanowiska pracy nie prowadzi do automatycznego ustania stosunku pracy, bowiem dla osiągnięcia takiego skutku wymagane jest dokonanie jednej z czynności prawnych wymienionych w art. 30 § 1 pkt 1-3 k.p. Jeśli ustalenia faktyczne wskazują, że nie doszło do złożenia oświadczenia woli, którego skutkiem byłoby rozwiązanie stosunku pracy, to oznacza, że stosunek pracy nadal trwa, co z kolei czyni zasadnym roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy.

Trafne jest stanowisko Sądu drugiej instancji, że żądanie powoda nie zostało dostatecznie sprecyzowane. W pozwie (sporządzonym osobiście) powód domagał się ustalenia, że strony wiąże stosunek pracy oraz przywrócenia na „stanowisko poprzednie lub równorzędne”. Na rozprawie przed Sądem Rejonowym (16 sierpnia 2010 r.) powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, domagał się dopuszczenia do pracy. Kolejno, wezwany przez Sąd Rejonowy do sprecyzowania żądania pozwu, pełnomocnik powoda w piśmie z dnia 17 stycznia 2012 r. stwierdził, że żąda ustalenia że strony łączy stosunek pracy (tak jak w sentencji wyroku Sądu Rejonowego z dnia 11 marca 2011 r.), a więc, że strony łączy stosunek pracy „zapoczątkowany zawartą między stronami w dniu 17 lutego 2004 r. umową o pracę”. Na rozprawie apelacyjnej w dniu 12 marca 2012 r. pełnomocnik powoda

wnosił o ustalenie, że strony łączy stosunek pracy, żądając dopuszczenia powoda do pracy, bez określenia stanowiska pracy.

Trzeba przy tym podkreślić, że roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy określające jego istotne elementy w sposób alternatywny nie jest z jednym roszczeniem alternatywnym (przemienne). Nie wynika bowiem ze zobowiązania przemienne, a więc takiego, którego wykonanie może nastąpić przez spełnienie jednego z kilku świadczeń (art. 365 k.c.). W istocie więc tak sformułowane żądanie oznacza dwa roszczenia, z których jedno może mieć charakter ewentualny, jeśli zostaje zgłoszone na wypadek nieuwzględnienia żądania sformułowanego jako podstawowe i usytuowanego na pierwszym miejscu.

Należy także zauważyć, że oceny zasadności żądania pracownika dopuszczenia do pracy w sytuacji, gdy pracodawca kwestionuje istnienie między stronami stosunku pracy, nie da się przeprowadzić bez rozstrzygnięcia tej spornej kwestii. Wtedy więc roszczenie o dopuszczenie do pracy *implicite* zawiera w sobie roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy (zob. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2013 r., III PZP 2/13, OSNP 2014 nr 2, poz. 17). Z kolei ustalenie istnienia stosunku pracy wymaga określenia przedmiotowo istotnych elementów (*essentialia negotii*) czynności prawnej konstytuującej stosunek pracy, takich jak rodzaj pracy, miejsce pracy, wynagrodzenie i wymiar czasu pracy (art. 29 § 1 pkt 1-4 k.p.). Ich wskazanie jest obowiązkiem powoda (art. 187 § 1 pkt 1 k.p.c.), bowiem w ten sposób ujawnia się istota sprawy, która została poddana pod osąd, co do której sąd może wyrokować (art. 321 k.p.c.). Niewątpliwie proces cywilny może się prawidłowo toczyć tylko wówczas, gdy zostanie dokładnie sformułowane żądanie pozwu, a więc ten brak formalny pozwu w sprawach z zakresu prawa pracy powinien być usunięty w toku czynności wyjaśniających (art. 468 § 2 pkt 1 k.p.c.; por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 1965 r., I PR 389/65, OSNCP 1966 nr 6, poz. 100; PiP 1966 nr 6, s. 1087, z glosą T. Misiuk; z dnia 4 marca 2010 r., I PK 177/09, OSNP 2011 nr 15-16, poz. 206 oraz z dnia 19 października 2010 r., II PK 99/10, LEX nr 687027; z dnia 15 lipca 2011 r., I PK 10/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 233).

Sąd drugiej instancji nie wskazał jednak (podobnie jak Sąd pierwszej instancji), jaki skutek przypisał niedostatecznemu sprecyzowaniu żądań pozwu. Nie

ma więc podstaw, aby przyjąć, że również i z tego powodu powództwo zostało oddalone, w szczególności, że takie stanowisko nie miałoby oparcia w obowiązujących przepisach prawa, bowiem niewykonanie zobowiązania sądu zmierzającego do precyzyjnego określenia żądań pozwu uzasadniałoby zawieszenie postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 6 k.p.c., a nie oddalenie powództwa. Zatem podstawa kasacyjna opierająca się na naruszeniu art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. była wystarczająca do podważenia zaskarżonego wyroku

Skoro w niniejszej sprawie Sąd pierwszej i drugiej instancji orzekł co do roszczenia, którego nie można zidentyfikować, zachodzi konieczność uchylenia także wyroku Sądu pierwszej instancji w zakresie dotyczącym ustalenia istnienia stosunku pracy.

Nie ma natomiast usprawiedliwionej podstawy zarzut naruszenia art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47<sup>1</sup> k.p. Pomijając to, że zarzut ten nie został uzasadniony w skardze kasacyjnej, zauważyć należy, że powołane przepisy dotyczą wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę (nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedaniu umów o pracę). Nie mogą więc stanowić podstawy prawnej roszczeń finansowych pracownika (o wynagrodzenie), który wnosi o ustalenie, że łączy go z pracodawcą stosunek pracy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji - co do roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., co do roszczenia o wynagrodzenie na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto w myśl art. 102 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.