

Sygn. akt IV Pa 17/22

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 września 2022 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Górny

Protokolant: st. sekr. sąd. Beata Krysiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 września 2022 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa (...) w P.

przeciwko D. S.

o ustalenie nieistnienia stosunku pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli - Sądu Pracy

z dnia 27 kwietnia 2022 roku sygn. akt IV P 65/21

1. **Oddala apelację.**

2. **Zasądza od pozwanego D. S. na rzecz powoda (...) w P. 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie poczynając od dnia następnego po upływie tygodnia od uprawomocnienia się orzeczenia w tym przedmiocie.**

**Sygn. akt IV Pa 17/22**

## UZASADNIENIE

W pozwie z 14 października 2021 roku powód (...) w P. wniósł o ustalenie, że stosunek pracy pomiędzy nim a D. S. wygasł z dniem 11 marca 2019 roku tj. z dniem powołania na stanowisko dyrektora U. P., w przypadku ustalenia, że stosunek pracy między stronami nie wygasł w wymienionej dacie, o ustalenie, że stosunek ten wygasł, a ponadto o ustalenie daty, w której przedmiotowy stosunek pracy wygasł, w przypadku ustalenia, że stosunek pracy między stronami nie wygasł, o ustalenie statusu zatrudnienia D. S. w ramach struktury (...) w P.. Dodatkowo, zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Pozwany D. S. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Zduńskiej Woli, wyrokiem z 27 kwietnia 2022 roku, ustalił, że pozwany D. S. zatrudniony jest w (...) w P. na stanowisku starszego inspektora powiatowego w (...) (pkt1), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2), zasądził od pozwanego D. S. na rzecz powoda (...) w P. kwotę 180,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty i kwotę 3 744,00 złote tytułem zwrotu uiszczonej od pozwu opłaty sądowej (pkt 3).

Wyrok poprzedziły następujące ustalenia i rozważania sądu I instancji:

D. S. zatrudniony został w (...) w P. w dniu 7 listopada 2016 roku. Z pozwanym zawarto umowę o pracę na czas określony do dnia 6 lutego 2017 roku. D. S. świadczyć miał pracę na stanowisku starszego inspektora powiatowego. Od 7 lutego 2017 roku, pozwany zatrudniony jest w oparciu o umowę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.830 zł (plus dodatek za wieloletnią pracę - w dniu zawarcia umowy w kwocie 367,90 zł).

27 lutego 2017 roku Starosta Powiatu (...) powierzył D. S. pełnienie obowiązków Dyrektora (...) na okres od 1 marca 2017 roku do czasu rozstrzygnięcia konkursu i powołania nowego kierownika placówki. Strony zawarły w tym zakresie porozumienie, jednocześnie ustalając, iż Starosta może w każdym czasie cofnąć pracownikowi powierzenie obowiązków. Na stanowisku dyrektora powód otrzymywał miał uposażenie zasadnicze w wysokości 3.700 zł oraz dodatek funkcyjny (700 zł) i dodatek za wieloletnią pracę (740 zł).

Z dniem 21 października 2018 roku D. S. wybrany został radnym gminy P..

17 stycznia 2019 roku (przed rozstrzygnięciem konkursu na kierownika placówki), Starosta cofnął pozwanemu powierzenie pełnienia obowiązków Dyrektora (...) w P., informując, iż z tym dniem zatrudniony powraca na stanowisko starszego inspektora powiatowego (z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.830,00 zł plus dodatek za wieloletnią pracę w kwocie 566,00 zł). D. S. nie wyraził zgody na opisaną zmianę warunków zatrudnienia. W dniu 11 marca 2019 roku na stanowisko dyrektora (...) w P. powołano U. P..

Wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2019 roku Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli przywrócił D. S. dotychczasowe warunki pracy i płacy w (...) w P., wynikające z porozumienia zawartego w dniu 27 lutego 2017 roku. Orzeczenie uprawomocniło się w dniu 26 września 2019 roku.

Powyższy, niesporny stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach. Sąd pierwszej instancji oddalił osobowe wnioski dowodowe, albowiem, zdaniem tegoż sądu, ocena zgłoszonego żądania w istocie sprowadzała się do ustalenia treści stosunku pracy, z uwzględnieniem zdarzeń prawnych zaistniałych między stronami w ramach jego trwania. Podstawę rozstrzygnięcia w tym zakresie stanowił art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.

Po tychże ustaleniach, sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie. W pierwszej kolejności sąd meriti omówił kwestię istnienia bądź nie, interesu prawnego powoda w zgłoszonym żądaniu o charakterze ustalającym. Interes prawny, w rozumieniu art. 189 k.p.c. sprowadza się do potrzeby wyeliminowania określonej niepewności, niejednoznacznej sytuacji między stronami danego stosunku prawnego. Co istotne, niepewność taka zachodzić może zarówno z przyczyn faktycznych, jak i prawnych (tak Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z 15 stycznia 2021 roku, I ACa 780/19, Lex nr 3112840). Pojęcie interesu prawnego, na co wskazuje w najnowszym orzecznictwie Sąd Najwyższy (wyrok z 26 maja 2021 roku, II CSKP 64/21, Lex nr 3220046), powinno być interpretowane z uwzględnieniem szeroko pojmowanego dostępu do sądów w celu zapewnienia należytej ochrony prawnej. W przedmiotowej sprawie powód zgłosił żądania ewentualne, w pierwszej kolejności wnosząc o ustalenie wygaśnięcia stosunku pracy, w drugiej o ustalenie statusu zatrudnienia pozwanego w strukturze urzędu. W ocenie Sądu Rejonowego, wnoszący posiada interes prawny w uzyskaniu - w opisanym zakresie - rozstrzygnięcia. Między stronami istnieje spór, co najmniej co do treści łączącej ich więzi prawnie - pracowniczej po wydaniu orzeczenia w sprawie IV P 16/19. D. S. (co wynika z odpowiedzi na pozew), stoi na stanowisku, iż po poprzednim rozstrzygnięciu, nadal kontynuuje pracę jako p.o. dyrektora z wynagrodzeniem wynikającym z porozumienia z 27 lutego 2017 roku. Wątpliwości w tym zakresie posiada jego pracodawca, twierdząc, po pierwsze, iż stosunek pracy wygasł, ewentualnie wnosząc o rozstrzygnięcie aktualnego statusu zatrudnienia pozwanego w jego strukturze organizacyjnej.

W ocenie sądu pierwszej instancji, jest to typowy przykład sporu podlegającego rozstrzygnięciu w trybie art. 189 k.p.c. W następstwie wydania wyroku, sytuacja prawna stron zostanie jednoznacznie określona, eliminując niepewność m.in. co do stanowiska pracy powoda, czy wysokości wynagrodzenia jakie winien otrzymywać. Sąd rozważał dalej,

czy stosunek pracy łączący strony wygaś. Zdaniem sądu, odpowiedź na tak postawione pytanie, jest negatywna. Pozwany zatrudniony jest w powodowym urzędzie na czas nieokreślony (w oparciu o umowę o pracę z dnia 7 lutego 2017 roku). W trakcie trwania wymienionego stosunku prawnego nie wystąpiły zdarzenia skutkujące ustaniem bądź wygaśnięciem łączącej strony więzi. Żadna ze stron nie złożyła oświadczenia o wypowiedzeniu umowy (art. 30 § 1 pkt 2 k. p.), czy też o rozwiązaniu jej w trybie natychmiastowym (art. 30 § 1 pkt 3 k. p.). Brak jest również jakichkolwiek okoliczności uzasadniających przekonanie, że pracodawca i pracownik zawarli porozumienie zmierzające do zakończenia współpracy (art. 30 § 1 pkt 1 k. p.). Stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy z 7 lutego 2017 roku nie wygaś także w związku ze zdarzeniami, o których mowa w art. 63 i nast. k. p. Wbrew twierdzeniom powoda, na istnienie stosunku pracy nie miał wpływu fakt powołania nowego dyrektora (...) w P.. W oparciu o porozumienie z 27 lutego 2017 roku doszło do zmiany stanowiska pracy pozwanego i jego uposażenia. Powyższe nie skutkowało nawiązaniem odrębnej relacji prawnej, a stanowiło jedynie modyfikację już istniejącej. W konsekwencji, w rezultacie zatrudnienia U. P., D. S. nie utracił zatrudnienia, świadcząc pracę nadal na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Z drugiej strony, fakt powołania nowego kierownika jednostki, nie pozostawał bez znaczenia z punktu widzenia treści stosunku pracy pozwanego. Porozumienie zawarte między stronami 27 lutego 2017 roku i określone w nim nowe warunki zatrudnienia D. S., obowiązywało na czas określony tj. do czasu powołania nowego dyrektora. Strony jednoznacznie, choć nie kalendarzowo, określiły datę, z nadejściem której ustana postanowienia porozumienia. Było to zresztą całkowicie logiczne. Urząd potrzebował kierownika na czas konieczny do przeprowadzenia stosownej procedury naboru na stanowisko dyrektora. Nie dziwi Sądu Rejonowego tak sformułowane porozumienie i ustalenie nowych warunków pracy i płacy pozwanego na czas ściśle określony, determinowany dniem powołania nowego zarządzającego. W ocenie sądu, niewątpliwym jest, w opisanym stanie faktycznym, iż z dniem 11 marca 2019 roku (powołanie U. P.), D. S. „powrócił” na poprzednie (dotychczasowe) stanowisko pracy (starszy Inspektor w Dziale (...)), z wynagrodzeniem wynikającym z umowy o pracę. Zapatrywanie odmienne, zgodne ze stanowiskiem pozwanego, prowadziłoby do utrzymywania kuriozalnej, a nawet patowej sytuacji między stronami. W strukturze urzędu funkcjonowałyby dwóch dyrektorów, przy czym jeden z nich (p.o.), otrzymywałby wynagrodzenie odpowiadające stanowiskowi kierownicemu, faktycznie nie świadcząc pracy w takim charakterze. Sąd nadmienił również, że pracodawca „próbując” zastosować wobec powoda tryb z art. 42 k. p. spotkał się z „przeszkodami” ze strony Rady (...) w P. (odmówiono zgody na zmianę warunków zatrudnienia radnego).

W ocenie sądu pierwszej instancji, przyjęcie, że D. S. nadal zatrudniony jest jako p.o. dyrektora w żadnej mierze nie wynika z treści wyroku wydanego w sprawie IV P 16/19. Na mocy tegoż orzeczenia przywrócono pozwanemu warunki pracy wynikające z porozumienia zawartego 27 lutego 2017 roku. Z wyroku nie można wyprowadzać wniosku, iż pozwany nadal zatrudniony jest jako p. o. dyrektora. Nawiązanie do samego porozumienia w sentencji rozstrzygnięcia, skutkowało koniecznością respektowania jego zapisów. Jak już wspomniano wcześniej, porozumienie obowiązywało do daty powołania nowego kierownika. Takiej interpretacji nie zmienia okoliczność wyboru U. P. na dyrektora przed wydaniem wyroku tj. 11 marca 2019 roku. Sam fakt obsadzenia już stanowiska, nie zwalniał Sądu z obowiązku oceny, czy cofnięcie postanowień porozumienia w drodze jednostronnej czynności pracodawcy, było prawidłowe. Faktyczny skutek orzeczenia wydanego 24 kwietnia 2019 roku sprowadzał się zatem do konieczności wypłacania pozwanemu wynagrodzenia w wysokości wyższej tj. wynikającej z porozumienia, do dnia 11 marca 2019 roku. Sąd nie miał wówczas możliwości, na co wskazywał pozwany, zasądzenia stosownego odszkodowania, w miejsce przywrócenia dotychczasowych warunków pracy. Jest tak dlatego, iż D. S. z uwagi na pełnienie funkcji radnego, podlegał w dniu wyrokowania szczególnej ochronie (art. 45 § 3 k. p.). Reasumując, Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do ustalenia „wygaśnięcia” stosunku pracy łączącego strony, jednocześnie uznając za uzasadnione ustalenie statusu D. S. w strukturze urzędu. W konsekwencji sąd orzekł jak w pkt 1 wyroku, rozstrzygając, iż pozwany zatrudniony jest na stanowisku jakie piastował przed zawarciem porozumienia z 27 lutego 2017 roku tj. starszego inspektora w Dziale (...). Z tych względów orzeczono jak w pkt 1 i 2 wyroku. O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 roku, Nr 90, poz. 594). Wysokość opłaty ustalono na podstawie art. 13 ust. 2 powołanej ustawy, a wynagrodzenia pełnomocnika powoda w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804).

Z rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego w części, w zakresie pkt 1 i 3 wyroku, nie zgodził się pozwany i wywiódł apelację, gdzie zarzucił naruszenie:

**1.** Przepisu art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c., w związku z art. 366 k.p.c. poprzez dokonanie jego błędnej wykładni i przyjęcie, że nie zachodzi powaga rzeczy osądzonej w odniesieniu do ustalenia istnienia bądź nie istnienia stosunku pracy łączącego strony, w sytuacji gdy pomiędzy tymi samymi stronami toczył się spór, którego przedmiotem było nie tylko istnienie stosunku pracy, ale także okoliczność jak ukształtowane są warunki płacy i pracy istniejącego stosunku pracy.

**2.** Art. 189 k.p.c., poprzez nieprawidłowe przyjęcie, że powodowi przysługuje interes prawny w żądaniu ustalenia stanowiska zajmowanego w Urzędzie Pracy w sytuacji, gdy powód nie ma żadnego interesu prawnego, który uzasadniałby uwzględnienie roszczenia, a interesu tego nie potwierdza kuriozalność i patowość sytuacji, albowiem sytuacja nie jest kuriozalna ani patowa, bowiem jest możliwa do rozwiązania w oparciu o obowiązujące przepisy prawa, w tym te dotyczące wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

**3.** Przepisu art. 42 k. p. w zw. z art. 9 oraz art. 18 k. p. oraz w z w. z art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych poprzez dokonanie ich błędnej wykładni i w efekcie wydanie wyroku z pominięciem zasad dotyczących dobrowolności w kształtowaniu stosunku pracy, możliwości dokonania wypowiedzenia warunków pracy i płacy, zasad rządzących zmianą umowy o pracę, a także poprzez błędne przyjęcie, iż jedynie ustalenie przez sąd, że powód od dnia 11 marca 2019 r. automatycznie wracał na stanowisko starszego inspektora powiatowego rozwiązywało istniejący spór, w sytuacji gdy jak wynika z treści uzasadnienia wyroku oraz z wcześniej wydawanych orzeczeń pomiędzy stronami żadne spór nie istniał, a stosunek pracy został dobrowolnie ukształtowany przez strony, a jego zmiana mogła nastąpić przy zastosowaniu dostępnych instrumentów prawnych.

**4.** Przepisu art. 365 i art. 366 k.p.c., poprzez orzekanie w zakresie w jakim sąd był związany uprzednio wydanymi prawomocnymi wyrokami pomiędzy tymi samymi stronami w zakresie zarówno utrwalenia się warunków pracy i płacy, jak i możliwości zmiany warunków wyłącznie poprzez zastosowanie przepisów prawa.

**5.** Art. 100 k.p.c., poprzez całkowicie nieprawidłowe orzeczenie o kosztach procesu, albowiem sąd faktycznie uwzględnił tylko jedno z kilku roszczeń powoda, a każde żądanie było odrębne, a zatem nieprawidłowo zostały włożone na pozwanego pełne koszty procesu, w sytuacji kiedy sąd oddalił roszczenie o ustalenie nieistnienia stosunku pracy, a także o ustalenie wygaśnięcia stosunku pracy, o ustalenie daty wygaśnięcia stosunku pracy, a zatem powód w znacznej części przegrał spór, gdyż część jego roszczeń została oddalona, winno to się przełożyć na rozstrzygnięcie o kosztach procesu.

Wobec tak sformułowanych zarzutów, pozwany wnosił o zmianę wyroku i odrzucenie pozwu na podstawie art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c. w zw. z treścią art. 366 k.p.c., ewentualnie zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za I i II instancję. Wnosił również o rozpoznanie apelacji na rozprawie.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, że pierwszej kolejności rozważania wymaga kwestia odrzucenia pozwu, tym bardziej, iż z uwagi na wartość przedmiotu zaskarżenia może być ona podstawą złożenia skargi kasacyjnej. Błędne jest ustalenie Sądu jakoby Porozumienie z dnia 27 lutego 2017 r. zmieniało warunki płacy i pracy powoda jedynie czasowo, skoro zostało ono zawarte na podstawie art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych, a więc nastąpiło powierzenie pozwanemu pełnienia obowiązków dyrektora na okres do 3 miesięcy. Ustalenia sądu I instancji byłyby zatem logiczne, gdyby wybór U. P. na stanowisko dyrektora nastąpił w okresie powierzenia, a więc w okresie 3 miesięcy od dnia 1 marca 2017 r. Wybór U. P. na dyrektora nastąpił jednak dopiero w dniu 11 marca 2019 r., a więc dokonana zmiana warunków płacy i pracy utrwalila się, a zatem wbrew stanowisku sądu nie działał żaden automatyzm. Z tego powodu nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sądu, iż należało ponownie rozstrzygać o sytuacji wynikającej ze stosunku pracy pozwanego, w sytuacji gdy rozstrzygnięcie co do skutków zawarcia porozumienia, utrwalenia się zmiany warunków płacy i pracy zostało już uprzednio dokonane. Zdaniem skarżącego, pomiędzy tymi samymi stronami został prawomocnie zakończony spór, który rozstrzygnął o istnieniu stosunku pracy, a co za tym

idzie, strony oraz sąd związane są prawomocnym wyrokiem wydanym przez Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli w dniu 24 kwietnia 2019 r. w sprawie IV P 16/19 oraz wyrokiem Sądu Okręgowego w Sieradzu wydanym w dniu 26 września 2019 r. w sprawie sygn. akt IV Pa 18/19. Tym samym pozew o ustalenie nieistnienia stosunku pracy od dnia 11 marca 2019 r., a także pozew o ustalenie daty, od której nie istnieje stosunek pracy pozwanego, czy też o ustalenie statusu zatrudnienia pozwanego winien zostać odrzucony. Sąd wydając w dniu 24 kwietnia 2019 r. wyrok uwzględniający powództwo i uznający, iż cofnięcie powierzenia stanowiska pełniącego obowiązki dyrektora (...) naruszało przepisy prawa o wypowiedzeniu umowy o pracę przesądził zarówno o tym, iż w dniu 24 kwietnia 2019 r. istniał pomiędzy stronami ważny stosunek pracy, a także o tym, iż stosunek ten regulowany był warunkami płacy i pracy ustalonymi mocą porozumienia zawartego pomiędzy Starostą Powiatowym R. R. a D. S. w dniu 27 lutego 2017 r. Tym samym sąd przesądził, iż pozwanemu warunki pracy i płacy, w tym zajmowane stanowisko p.o. dyrektora (...) winny być przez powoda zmienione wyłącznie zgodnie z treścią art. 42 k. p. oraz, iż pomimo dokonania w dniu 11 marca 2019 r., a więc przed wydaniem wyroku przez Sąd w sprawie IV P 16/19, wyboru dyrektora (...), przywrócenie powodowi warunków pracy i płacy jest możliwe. Sąd ten orzekał w takim stanie faktycznym i posiadając taką wiedzę, jak ta, która przekazywana jest aktualnie jako podstawa roszczenia o ustalenie. Co więcej, już wówczas wydając wyrok w dniu 24 kwietnia 2019 r. sąd mógł stosownie do treści art. 45 § 2 k. p. uznać, iż przywrócenie pozwanemu warunków pracy i płacy jest niemożliwe z uwagi na okoliczność faktyczną znaną sądowi i stwierdzoną przez powoda, iż w dniu 11 marca 2019 r. wybrano U. P. na dyrektora (...). Sądy obu instancji ustaliły w stanie faktycznym tożsamym z tym, jaki podnosi aktualnie powód, iż pozwany może mieć zmieniony dotychczasowy stosunek pracy ukształtowany porozumieniem z dnia 27 lutego 2017 r. jedynie stosownie do treści art. 42 k. p., a stosunek pracy pomiędzy stronami istnieje i jest taki, jak został ustalony w/w porozumieniem. Tym samym, skoro od daty wydania wyroków obu sądów powszechnych rozstrzygających w I i II instancji o roszczeniu dotyczącym zarówno istnienia stosunku pracy, jak i jego warunków w zakresie pracy i płacy, nie nastąpiła żadna zmiana w stanie faktycznym, a także nie doszło do wypowiedzenia pozwanemu warunków pracy i płacy, to żądanie objęte pozwem zmierza do rozstrzygnięcia o tym samym, o czym już sąd prawomocnie rozstrzygnął. Apelujący podzielił stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 stycznia 2021 r. (sygn. akt I PSKP 2/21), iż tożsamość roszczeń zachodzi wówczas, kiedy sąd ma w obu sprawach orzec o tym samym, dysponując tymi samymi faktami, które mają spowodować ocenę tego samego żądania i kiedy rozstrzygnięcie jednej ze spraw oznacza rozstrzygnięcie także drugiej. O tym zaś, czy chodzi o tę samą lub inną podstawę faktyczną, a więc o ten sam lub odmienny stan faktyczny sprawy, nie rozstrzygają konkretne twierdzenia strony powodowej lub brak takich twierdzeń, lecz istnienie lub nieistnienie przed zamknięciem rozprawy okoliczności faktycznych, tj. zdarzeń lub stanów składających się na stan faktyczny, z którym norma prawna rozstrzygająca o słuszności żądania wiąże dochodzone skutki prawne. Podobnie wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 27 lutego 2019 r. sygn. akt V ACa 113/18 przyjmując, iż identyczność roszczeń, jako przesłanka stanu sprawy w toku występuje wtedy, gdy żądania obu pozwów i ich podstawy faktyczne są te same. Innymi słowy, gdy identyczny jest nie tylko przedmiot procesów, ale podstawa faktyczna i prawna obydwu sporów. W takim wypadku, gdy wystąpiono wcześniej z powództwem o świadczenie, to niedopuszczalne jest późniejsze powództwo o ustalenie jako dotyczące żądania nie innego, lecz tylko węższego co do zakresu. Zasadzenie świadczenia wymaga uprzedniego przesadzenia zasady jego istnienia, tj. bytu stosunku prawnego, z którego ono wynika. Nie ma zatem wątpliwości, iż wydając wyrok w dniu 24 kwietnia 2019 r. sąd już przesądził o istnieniu stosunku pracy oraz o jego warunkach w zakresie pracy i płacy, a zatem zarówno stanowiska, jak o wysokości wynagrodzenia. Aktualnie zatem powód ma możliwość ukształtowania istniejącego stosunku pracy poprzez dokonanie jego wypowiedzenia stosownie do obowiązujących przepisów prawa. Tym bardziej, iż jak słusznie ustalił Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 12 września 2018 r. w sprawie sygn. akt III AUz 172/18 przepis art. 176 Konstytucji i przepisy Kodeksu postępowania cywilnego (art. 199 § 1 pkt 2 KPC) są spójne. Opierają się one na założeniu, że przeprowadzenie merytorycznego rozpoznania sprawy przez sądy dwóch szczebli wystarczy, aby prawidłowo ustalić fakty, o ile postępowanie dowodowe toczyło się zgodnie z wymaganiami proceduralnymi i dokonać ich prawnej oceny. W wyjątkowych, skonkretyzowanych sytuacjach, strona może żądać wzruszenia prawomocnego orzeczenia. Nie może natomiast w nieograniczony sposób domagać się ochrony prawnej swoich roszczeń poprzez inicjowanie sporów tożsamych podmiotowo i przedmiotowo ze sporami prawomocnie rozstrzygniętymi. Pozwany ma zapewnione prawo do ochrony prawomocnych wyroków, nie tylko w przepisach Konstytucji RP, ale także zapewnione przez art. 6 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284), chroni wykonanie prawomocnych

orzeczeń sądowych, które w państwie prawa, nie mogą pozostać nieskuteczne ze szkodą dla strony. Tak, więc wykonanie orzeczenia sądowego nie może napotkać na przeszkody, opóźnienia czy być uznane za nieważne. Po wydaniu prawomocnego wyroku wydanego przez sądy krajowe, władze publiczne są zobowiązane do wykonania go w jasny i spójny sposób, w celu uniknięcia, jak tylko to możliwe, niepewności prawnej odczuwanej przez osoby, których dotyczy stosowanie prawa (tak 6854/07 - wyrok ETPC z dnia 03-05-2011). Trudno zatem nie zauważyć, iż aktualnie rozstrzygnięcie o żądaniu pozwu, w sytuacji gdy zachodzi powaga rzeczy osądzonej, naruszałoby prawo pozwanego, ale także prowadziłoby do wzruszenia skuteczności prawomocnego wyroku. Skoro sąd już rozstrzygnął zarówno o istnieniu stosunku pracy, a także o jego warunkach, to rozstrzygnięcie aktualnie o żądaniu pozwu stanowiłoby de facto rozstrzygnięcie o ówczesnym żądaniu pozwanego, lecz odmiennie, bowiem z uwzględnieniem treści art. 45 § 2 k. p.

Co do zarzutów dotyczących naruszenia art. 189 k.p.c. w związku z art. 42, art. 18 k. p., to pozwany stwierdził, że rozstrzygnięcie sądu I instancji jest także błędne w zakresie przyjęcia, iż powód posiadał interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie zajmowanego przez pozwanego stanowiska pracy. Zdaniem pozwanego ustalenia sądu i ich uzasadnienie jest błędne. Sąd nie jest władny oceniać, czy sytuacja wywołana utrwaloną zmianą warunków pracy i płacy, a następnie działaniem (...) jest kuriozalna czy patowa. Okoliczność, iż sytuacja w urzędzie pracy jest kuriozalna, nie daje uzasadnienia dla twierdzenia o istnieniu interesu prawnego do wystąpienia z żądaniem ustalenia. Powód wystąpił z wykluczającymi się wzajemnie roszczeniami, a sąd w ramach losowania wybrał jedno jako uzasadnione przyjmując, iż powód wygrał spór, choć przecież przegrał w istocie co do części żądań. Żądania powoda wzajemnie się wykluczały, co w sposób oczywisty świadczyło o braku interesu prawnego w ustaleniu zajmowanego stanowiska przez pozwanego. W uzasadnieniu są I instancji zwrócił uwagę na fakt, iż powód próbował dokonać wypowiedzenia zmieniającego, jednak napotkał się w tym zakresie na sprzeciw Rady Mi8asta, a skoro zdaniem sądu porozumienie z dnia 27 lutego 2017 r. obowiązywało wyłącznie do daty wybrania nowego dyrektora, to pozwany wracał na swoje stanowisko automatycznie z chwilą wyboru nowego dyrektora. Jednakże, jeśli tak było, to tym bardziej powód nie miał interesu prawnego w wytaczaniu powództwa o ustalenie, albowiem pozwany wróciłby z dniem 11 marca 2019 r. na stanowisko starszy inspektor powiatowy, a zatem nie istniał pomiędzy stronami żaden spór, który musiałby zostać rozwiązany przez sąd. Gdyby jednak przyjąć, jak uprzedni ustalono zarówno w wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli w sprawie sygn. akt IV P 16/19 o, jak i w wyroku wydanym w dniu 26 września 2019 r. w sprawie sygn. akt IV Pa 18/19 przez Sąd Okręgowy w Sieradzu, że z uwagi na upływ 3 miesięcy, o których mowa w art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych, nastąpiło utrwalenie warunków pracy i płacy ustalonych porozumieniem, to wówczas nie mogła nastąpić automatyczna zmiana warunków pracy i wymagała ona zastosowania reguł wynikających z treści art. 42 k. p, co oznacza, iż w tym zakresie nie mógł orzekać sąd, gdyż zmierzałoby to obejścia prawa. W judykaturze wykształcił się pogląd, iż interes prawny nie istnieje w okolicznościach ukształtowanych jednoznacznie stanem prawnym i niekwestionowanymi zdarzeniami prawnymi (zob. wyr. SN z 21.2.1997 r., II CKU 7/97, Legalis). W rozpatrywanej sprawie sytuacja prawna pozwanego i powoda została ukształtowana treścią zawartej dnia 6 lutego 2017 r. umowy o pracę na czas nieokreślony, a także Porozumieniem z dnia 27 lutego 2017 r., a także ustaleniami w zakresie warunków płacy z dnia 10 października 2018 r. znak (...). Wyrokiem z dnia 24 kwietnia 2019 r. Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli IV Wydział Pracy przywrócił D. S. dotychczasowe warunki pracy i płacy u pozwanego (...) w P., wynikające z porozumienia zawartego w dniu 27 lutego 2017 roku, uznając, iż zmiana warunków zatrudnienia powoda w oparciu o zapis porozumienia z 27 lutego 2017 roku, bez zastosowania trybu z art. 42 k. p. z wszelkimi tegoż konsekwencjami, nie mogła odnieść zamierzonego skutku. Następnie wyrok Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli został utrzymany w mocy przez Sąd Okręgowy w Sieradzu. Oba sądy powszechne orzekały w sprawie już po dniu 11 marca 2019 r., a więc po dni wyboru dyrektora (...), a Sąd Okręgowy w Sieradzu odniósł się do tej kwestii wskazując w uzasadnieniu, iż w pełni podziela wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia. Zdaniem sądu odwoławczego, zarówno ustalenia faktyczne, jak i poczynione na ich podstawie rozważania prawne były prawidłowe. Należy podkreślić, że w chwili zawarcia porozumienia z 27 lutego 2017 roku i opartego na nim oświadczenia pracodawcy z tej samej daty o powierzeniu powodowi obowiązków, treść tego ostatniego dokumentu była zgodna z dyspozycją art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych, bowiem powierzono pracownikowi pełnienie obowiązków Dyrektora (...) w P. od 1 marca 2017 do czasu rozstrzygnięcia konkursu i powołania Dyrektora (...) w P.. Co istotne w sprawie, wobec nieokreślenia daty końcowej pełnienia obowiązków w rozumieniu art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych,

czas powierzenia nie mógł przekroczyć trzech miesięcy. Przy czym, z treści porozumienia i powierzenia obowiązków w żaden sposób nie można wnioskować, jak to czyni apelant, że powód zobowiązany został do przeprowadzenia konkursu i to w terminie 3 miesięcy, a to z uwagi na brzmienie art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych. Konkludując tenże wątek rozważań, Sąd Okręgowy jest zdania, że powierzenie powodowi omawianych obowiązków nastąpiło w trybie art. 21 cyt. ustawy jedynie na czas do trzech miesięcy. Niezaprzeczalnie, w kwestii charakteru powołanej regulacji wielokrotnie wypowiadał się Sąd Najwyższy. 1 tak, w wyroku z 4 listopada 2008 r. (II PK 81/08, OSNP 2010 r. nr 7-8, poz. 92), jednoznacznie przyjęto, że przeniesienie na inne stanowisko służbowe na podstawie ustawy o pracownikach urzędów państwowych jest samodzielną konstrukcją prawną, odmienną od wypowiedzenia warunków pracy lub płacy z art. 42 k. p. W wyroku z 6 września 2005 roku (I PK 52/05, OSNP 2006 nr 13-14, poz. 204) Sąd Najwyższy uznał, że przeniesienie to nie jest wypowiedzeniem zmieniającym. Zgodnie z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy, ale oznacza to tylko tyle, że przesłanką stosowania przepisów Kodeksu pracy do stosunków pracy pracowników samorządowych jest brak uregulowania danej kwestii w przewidzianej dla nich pragmatyce służbowej. Przewidziane w art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych czasowe powierzenie pracownikowi samorządowemu innej pracy jest instytucją wyczerpująco uregulowaną w tej ustawie. Dlatego należy uznać, że jest instytucją szczególną i odrębną od będącej jej odpowiednikiem w Kodeksie pracy instytucji czasowego powierzenia innej pracy instytucji uregulowanej w art. 42 § 4 k. p., a zwłaszcza od uregulowanej w art. 42 § 1-3 k. p. instytucji wypowiedzenia zmieniającego. Ma rację Sąd Rejonowy, że kwestia ewentualnych kwalifikacji powoda do zajmowania stanowiska dyrektora, pozostaje bez znaczenia. Z tych to względów, sąd meriti, na podstawie powołanych regulacji i w oparciu o treść art. 45 § 3 k. p., wydał trafne rozstrzygnięcie. Skoro zatem stosunek pracy został ukształtowany za pomocą obowiązujących strony postanowień zarówno umowy o pracę, jak i dalszych wzajemnych ustaleń, a następnie zarówno istnienie stosunku pracy, jak i jego warunki zostały ukształtowane prawomocnym orzeczeniem sądu, to nie było uzasadnienia dla twierdzenia o istnieniu interesu prawnego w ustaleniu, jakie stanowisko u powoda zajmuje pozwany. Uwzględnienie powództwa o ustalenie zmierzało do rażącego naruszenia przepisów prawa pracy w zakresie wypowiedzenia warunków pracy i płacy, a także godziło w zasadę swobody kształtowania przez strony stosunku pracy warunków płacy i pracy. Sądowi nie przysługiwało prawo do ustalania, że skoro kuriozalna i patowa jest sytuacja w PUP, to istniał interes prawny w jej uregulowaniu. Kuriozalność czy patowość nie uzasadnia, wbrew twierdzeniom sądu I instancji, ingerencji sądu w swobodę unormowania stosunku pracy i płacy. Podkreślić trzeba, że restytuowanie stosunku pracy (będące skutkiem wyroku przywracającego do pracy czy przywracającego dotychczasowe warunki pracy i płacy), to ponowne nawiązanie tego samego stosunku pracy, który wcześniej już istniał. Przywrócenie do pracy powoduje zatem w istocie powstanie nowego stanu prawnego, który przez pewien czas, na skutek działania pracodawcy, nie istniał. Oznacza to, że orzeczenie uznające wypowiedzenie za bezskuteczne albo przywracające pracownika do pracy ma charakter konstytutywny, a zatem przedmiotowy wyrok ponownie „przeniósł” Pana D. S. na stanowisko pracy ustalone mocą porozumienia zawartego pomiędzy Starostą Powiatowym R. R. a powodem w dniu 27 lutego 2017 r., a więc na stanowisko starszego inspektora powiatowego z powierzeniem pełnienia obowiązków Dyrektora (...). Powierzenie pracownikowi innej pracy nie może doprowadzić do obniżenia wysokości wynagrodzenia pracownika, przy czym należy uwzględnić wszystkie składniki wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika, a zatem powierzenie nie może jednocześnie przywracać pracownikowi poprzednio otrzymywanego na tym stanowisku wynagrodzenia, lecz utrzymywać wysokość wynagrodzenia wynikającą z wyroku Sądu. Dodatkowo powierzenie nie może prowadzić do degradacji pracownika, to zaś do takiej degradacji prowadzi, albowiem Panu D. S. na skutek wyroku Sądu przywrócono stanowisko pełniącego obowiązki Dyrektora, a zatem powierzenie mu obowiązków starszego inspektora powiatowego stanowi wprost niedopuszczalną degradację. Przed ewentualną "degradacją" w hierarchii stanowisk będącą skutkiem powierzenia innej pracy pracownika chroni wymóg zgodności powierzanej pracy z kwalifikacjami. W dniu 12 listopada 2019 r. Pan D. S. posiadał wszelkie wymagane prawem kwalifikacje do pełnienia obowiązków Dyrektora (...). Mając zatem powyższe na względzie nie sposób znaleźć uzasadnienia dla twierdzenia jakoby doszło do wygaśnięcia stosunku pracy powoda w związku z wyborem w dniu 11 marca 2019 r. dyrektora powodowej placówki, albowiem umowa o pracę nie uległa zmianie w zakresie terminu na jaki została zawarta, umowa o pracę łącząca powoda z pozwaną została zawarta na czas nieokreślony. Okoliczności tej nie zmieniło porozumienie, a świadomość tego faktu potwierdza działanie stron, a także przesądzone zostało prawomocnym wyrokiem sądu w zakresie także kwestii istnienia stosunku pracy. Okoliczność wyboru dyrektora w

dniu 11 marca 2019 r. była znana sądom obu instancji, a także stała się podstawą podniesionego przez powoda zarzutu bezprzedmiotowości powództwa. Jako całkowicie bezpodstawne należy także przyjąć, iż wskutek wyboru dyrektora w dniu 11 marca 2019 r. pozwany powracał na stanowisko starszy inspektor powiatowy z wynagrodzeniem wynikającym z umowy o pracę. Stanowisko sądu jest o tyle niezgodne z rzeczywistym stanem istniejącym pomiędzy stronami, iż umowa o pracę została zmieniona, a zmiana ta utrwaliła się, a co za tym idzie, nie mógł już wystąpić żaden automatyzm w stosunku do pozwanego, tym bardziej w sytuacji, gdy nie tylko porozumieniem z dnia 27 lutego 2017 r. zmieniło warunki płacy i pracy pozwanego, ale zmiana taka nastąpiła także w dniu 10 października 2018 r., kiedy to ustalono pozwanemu nowe warunki płacy od dnia 1 września 2018 r., a więc już po upływie 3 miesięcy od dnia powierzenia D. S. pełnienia obowiązków dyrektora. W tym dniu przedstawiono pozwanemu propozycję zmiany warunków płacy, które on zaakceptował. Dokonano zatem na mocy obowiązujących przepisów prawa zmiany warunków pracy i płacy, które to następnie, aby ponownie mogły zostać zmienione wymagały zastosowania art. 42 kp. W przeciwnym wypadku, gdyby uznać rozważania sądu za słuszne, należałoby przyjąć, iż wobec pozwanego nie działały przepisy kodeksu pracy, bo byłoby to kuriozalne i patowe, jak uzasadnił sąd I instancji. Taka wykładania przepisów prawa pracy nie może zostać uznana za prawidłową i nie może zostać uznana za zgodną z prawem, albowiem godzi w podstawowe prawa pracownika, a także narusza zasadę swobodnego kształtowania przez strony stosunku pracy i prowadzi do rażącego pokrzywdzenia pracownika. Aktualnie także stanowisko sądu jest odmienne od tego, które zostało zaprezentowane w przytaczanych wyrokach wydanych w oparciu o ten sam stan faktyczny, a zatem łączącą strony umowę o pracę wraz ze zmianami oraz z wyborem dyrektora w dniu 11 marca 2019 r., a także utrwaleniem warunków pracy i płacy, co skutkowało zdaniem sądów koniecznością zastosowania do zmiany utrwalonych warunków pracy i płacy przepisów kodeksu pracy. Jeśli nastąpiło zatem utrwalenie warunków pracy i płacy, to utrwalenie to nie miało już charakteru czasowego, albowiem upłynęły już 3 miesiące, a utrwalona zmiana wymagała niezależnie od działań pracodawcy, zmiany poprzez zastosowanie art. 42 kp. Sądy orzekające w tym stanie faktycznym nie miały uprzednio wątpliwości, iż wybór dyrektora, na który powoływał się powód, nie skutkował automatycznym powrotem do zmiany warunków pracy i płacy sprzed porozumienia z dnia 27 lutego 2017 r., gdyż warunki te utrwaliły się ponad wszelką wątpliwość. W rozpatrywanej sprawie doszło do powierzenia powodowi wykonywania innej pracy aniżeli wynikająca z umowy o pracę na okres dłuższy aniżeli 3 miesiące. Powód od dnia 1 marca 2017 r. pełnił nieprzerwanie obowiązki Dyrektora (...), choć nie posiadał uprzednio doświadczenia na stanowisku kierowniczym. Zawierając porozumienie z dnia 27 lutego 2017 r. strony nie tylko zatem zgodnie dokonały zmiany warunków pracy powoda, ale przede wszystkim dokonały także zmiany warunków płacy powoda. Stosownie do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 14 stycznia 2010 r. 1. 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, 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. 2. 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.). 3. Wyłącznie pracodawcę obciąża ryzyko zatrudnienia pracownika na stanowisku pracy, do zajmowania którego nie ma on wymaganych kwalifikacji zawodowych. Wybór dyrektora w dniu 11 marca 2019 r. mógł zatem stanowić przyczynę uzasadniającą dokonanie wypowiedzenia zmieniającego, albowiem strony przewidziały taką przyczyną w zawartym porozumieniu. Przyczyna ta jednak istniała w chwili wyboru dyrektora, a zatem wówczas możliwe było ukształtowanie stosunku pracy w oparciu o obowiązujące przepisy prawa. Co za tym idzie, nie było uzasadnienia dla wkroczenia w sferę zastrzeżoną przepisami prawa do kształtowania przez strony stosunku pracy, w sytuacji gdy pomimo wskazanie przyczyny uzasadniającej możliwość dokonania zmiany oraz ustaleń sądu zawartych w zaskarżonym wyroku, że pracodawca nie musiał w takim przypadku zwracać się do Rady Miasta, mógł wówczas dokonać wypowiedzenia warunków pracy i płacy pozwanemu. Aktualnie zatem sąd próbuje naprawić to, czego nie wykonał w roku 2019 powód, a takie działanie sądu jest niedopuszczalne. Stosownie do treści art. 6 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. Nr



61, poz. 284), ochronie podlega wykonanie prawomocnych orzeczeń sądowych, które w państwie prawa, nie mogą pozostać nieskuteczne ze szkodą dla strony, a zatem skoro w prawomocnych wyrokach sądów wydanych w imieniu RP wynika, iż zmiana utrwalonych warunków pracy i płacy wymaga ich wypowiedzenia, to sądnie może aktualnie zastępować pracodawcy i dokonywać za niego zmiany stosunku pracy, w sytuacji gdy przepisy prawa regulują zasady zmiany umowy o pracę.

W ocenie apelanta, sąd nieprawidłowo rozliczył koszty procesu, obciążył wyłącznie pozwanego, w sytuacji gdy powód przegrał spór. Stosownie do treści art.100 k.p.c. w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone.

Powód żądał oddalenia apelacji w całości, zasądzenia od pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniósł, że pozwany zarzuca sądowi I instancji naruszenie art. 199§1 pkt 2 k. p. c., poprzez dokonanie jego błędnej wykładni i przyjęcie, że nie zachodzi powaga rzeczy osądzonej w odniesieniu do ustalenia istnienia, bądź nie istnienia stosunku pracy łączącego strony, w sytuacji gdy pomiędzy stronami toczył się spór, którego przedmiotem było nie tylko istnienie stosunku pracy, ale także okoliczności jak ukształtowane są warunki płacy i pracy istniejącego stosunku pracy. Strona pozwana w toku postępowania przed Sądem I instancji wniosła o odrzucenie pozwu z przyczyn wskazanych w ww. zarzucie. Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli postanowieniem z dnia 25 grudnia 2021r. odmówił odrzucenia pozwu. Na przedmiotowe postanowienie przysługiwało prawo jego zażalenia, z którego strona skorzystała. Sprawa została prawomocnie rozstrzygnięta przez Sąd Okręgowy w Sieradzu sygn. akt IV Pz 2/22. Sąd Okręgowy w Sieradzu utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie, oddalając w całości zażalenie Strony pozwanej. Zgodnie z art. 380 k.p.c. sąd drugiej instancji, na wniosek strony, rozpoznaje również te postanowienia sądu pierwszej instancji, które nie podlegały zaskarżeniu w drodze zażalenia, a miały wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. W niniejszej sprawie, Strona de facto próbuje ponownie zaskarżyć postanowienie Sądu pierwszej instancji, podnosząc zarzut res iudicata, które to postanowienie zostało na skutek zażalenia, niekorzystnie dla strony skarżącej, utrzymane w mocy. Formułowanie zarzutu art. 199§1 pkt 2 k.p.c., oparte na tych samych argumentach co złożone zażalenie, stanowi próbę obejścia prawa i jako takie nie powinien zostać uwzględniony.

W zakresie podniesionego zarzutu naruszenia art. 189 k.p.c., zgodnie z którym wg. strony pozwanej Sąd I instancji nieprawidłowo przyjął, że powodowi przysługuje interes prawny w żądaniu ustalenia stanowiska zajmowanego w (...) w sytuacji, gdy powód nie ma żadnego interesu prawnego, który uzasadniałby uwzględnienie roszczenia, powód zgodził się z argumentacją Sądu I instancji. Począwszy od wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli z dnia 24 kwietnia 2019r. sygn.. akt. IV P 16/19 oraz wyroku Sądu Okręgowego w Sieradzu z dnia 26 września 2019r. sygn. akt IV Pa 18/19 powstał spór pomiędzy stronami w zakresie co do treści łączącej ich więzi prawno - pracowniczej. Strona pozwana pozostawała i ciągle pozostaje, w przekonaniu, że pomimo wyboru nowego dyrektora (...) w P. powinna być dyrektorem tejże placówki, na podstawie porozumienia z dnia 27 lutego 2017 r. zawartego przez ówczesnego Starostę Powiatu (...), a pozwanym. Zgodnie ze stanem faktycznym przedstawionym w pozwie z dnia 14 października 2021r., spór w tym zakresie trwa pomiędzy stronami nieprzerwanie od 3 lat. Z uwagi na składanie przez pozwanego zawiadomień o możliwości popełnienia przestępstw w zakresie naruszania praw pracowniczych przez obecnego dyrektora - U. P., czy inicjowania postępowań cywilnych w zakresie wykonania ww. wyroków, (...) w P., z uwagi na brak możliwości uregulowania istniejącej sytuacji w (...), zdecydował się na wytoczenie przedmiotowego powództwa, które ma rozstrzygnąć status pracowniczy, bądź jego brak, D. S. w (...) w P.. Z uwagi na szereg zarzutów kierowanych przez pozwanego w stosunku do powoda, powództwo w celu rozstrzygnięcia istniejącego sporu musiało zostać sformułowane w sposób kaskadowy. Wbrew twierdzeniom pozwanego, roszczenia sformułowane w pozwie nie są roszczeniami wzajemnie wykluczającymi się, jak również całkowicie niezrozumiałe jest twierdzenie strony przeciwnej, że Sąd w ramach losowania jedno roszczeń. Zgodzić należy się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że niniejsza sprawa jest typowym przykładem sporu podlegającego rozstrzygnięciu w trybie art. 189 k.p.c. W następstwie wydania wyroku, sytuacja prawna stron zostanie jednoznacznie określona, eliminując niepewność m.in. co do stanowiska pracy pozwanego, czy wysokości wynagrodzenia jakie winien otrzymywać. Wywodzenie natomiast braku interesu prawnego

w ustaleniu zajmowanego stanowiska przez pozwanego z żądań powoda sformułowanych w sposób kaskadowy, jest całkowicie niezrozumiałe i niewłaściwe, przez co powyższy zarzut naruszenia art. 189 k.p.c. nie może się ostać.

Analizując uzasadnienie apelacji w zakresie zarzutów naruszenia art. 189 k.p.c. w związku z art. 42, art. 18 k. p., powód zauważył, że pozwany próbuje zbudować stan faktyczny, jakoby wyrok Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli z dnia 24 kwietnia 2019r. sygn. akt. IV P 16/19 oraz wyrok Sądu Okręgowego w Sieradzu z dnia 26 września 2019r. sygn. akt IV Pa 18/19 ukształtował i utrwalił warunki pracy i płacy D. S., poprzez przywrócenie warunków pracy zgodnie z porozumieniem z dnia 27 lutego 2017r. Ww. Sądy wypowiadały się wprost, że jedyną kwestią, jaką rozstrzygały w toku postępowania było badanie zgodności z prawem odwołania D. S. z funkcji p.o. dyrektora (...) w P.. Przyjęcie, iż D. S. nadal zatrudniony jest jako p.o. dyrektora w żadnej mierze nie wynika również z treści wyroku wydanego w sprawie IV P 16/19. Na mocy tegoż orzeczenia przywrócono pozwanemu warunki pracy wynikające z porozumienia zawartego 27 lutego 2017r. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu, z ww. wyroków nie można wyprowadzać wniosku, iż pozwany nadal zatrudniony jest jako p. o. dyrektora. Nawiązanie do samego porozumienia w sentencji rozstrzygnięcia, skutkowało koniecznością respektowania jego zapisów. Jak już wspomniano wcześniej, porozumienie obowiązywało do daty powołania nowego kierownika. Takiej interpretacji nie zmienia okoliczność wyboru U. P. na dyrektora przed wydaniem wyroku tj. 11 marca 2019 roku. Sam fakt obsadzenia już stanowiska, nie zwalniał Sądu z obowiązku oceny, czy cofnięcie postanowień porozumienia w drodze jednostronnej czynności pracodawcy, było prawidłowe. Faktyczny skutek orzeczenia wydanego 24 kwietnia 2019 roku sprowadzał się zatem do konieczności wypłacania pozwanemu wynagrodzenia w wysokości wyższej tj. wynikającej z porozumienia, do dnia 11 marca 2019 roku. Sąd nie miał wówczas możliwości, na co wskazywał pozwany, zasądzenia stosownego odszkodowania, w miejsce przywrócenia dotychczasowych warunków pracy. Jest tak dlatego, iż D. S. z uwagi na pełnienie funkcji radnego, podlegał w dniu wyrokowania szczególnej ochronie (art. 45§3 k.p.). Pomimo powyższego, Pozwany, w sposób całkowicie dowolny i nieuzasadniony twierdzi, że porozumienie z 27 lutego 2017r. przekształciło się w stosunek pracy na czas nieokreślony, wybierając najkorzystniejsze elementy stosunku pracy z umowy o pracę na starszego inspektora powiatowego (umowa na czas nieokreślony) oraz również najkorzystniejsze elementy z porozumienia (funkcja p.o. dyrektora oraz wynagrodzenie). Zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym przez Pozwanego, modyfikacja stosunku pracy powinna obejmować również czas, na który umowa została zawarta, tzn. na czas określony, do czasu wyboru nowego dyrektora (...) w P..

Co do zarzutu naruszenia art. 365 i 366 k.p.c., powód wskazał, że wcześniej wydane wyroki, o których pisze strona przeciwna rozstrzygały wyłącznie kwestie zgodności z prawem dokonanego odwołania D. S. ze stanowiska p.o. dyrektora (...) w P.. Wyroki te nie odnosiły się do kwestii utrwalenia warunków pracy i płacy.

W ocenie powoda, sąd dokonał prawidłowego rozliczenia kosztów procesu. Sąd uwzględnił jedno z roszczeń ewentualnych, z którym wiązała się wniesiona opłata od pozwu. Nie zmienia w tej sytuacji, oddalenie powództwa w pozostałym zakresie. Zgodnie z art. 211 k.p.c. w sprawach o roszczenia pracowników dotyczące nawiązania, istnienia lub rozwiązania stosunku pracy wartość przedmiotu sporu stanowi, przy umowach na czas określony - suma wynagrodzenia za pracę za okres sporny, lecz nie więcej niż za rok, a przy umowach na czas nieokreślony - za okres jednego roku. Z uwagi, iż roszczenie dotyczące istnienia stosunku pracy zostało uwzględnione, Sąd I instancji dokonał prawidłowego rozliczenia kosztów procesu.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanego jest niezasadna, bowiem sąd pierwszej instancji wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje oparcie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy. Co ważne w sprawie, wywód przeprowadzony przez sąd pierwszej instancji co do tego, jakie znaczenie nadać zaprezentowanym przez strony dowodom przydatnym do oceny faktycznej i prawnej żądania ustalenia nieistnienia stosunku pracy i jakie z tych dowodów wyprowadzić wnioski, jest logiczny, wyważony, przeto nie poddaje się krytyce. Na uwagę zasługuje wyczerpująca, fachowa, zgodna z doświadczeniem życiowym i zawodowym Sądu Rejonowego, ocena nieosobowego materiału dowodowego, którą sąd odwoławczy w pełni akceptuje. Zdaniem Sądu Okręgowego, na powyższe wskazuje uzasadnienie wyroku sądu

pierwszej instancji, które posiada elementy niezbędne, jak też dane pozwalające na kontrolę rozstrzygnięcia w granicach zaskarżenia.

Należy również zaakcentować, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w graniach apelacji, w graniach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania (art. 378 § 1 k.p.c.). Stosując zasady przyjętego modelu apelacji pełnej cum beneficio novorum, obowiązkiem sądu odwoławczego nie jest rozpoznanie samej apelacji lecz ponowne merytoryczne rozpoznanie sprawy w granicach zaskarżenia (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 lutego 2017 r., I ACa 1268/16, LEX nr 2289452). Jednakże, zarówno judykatura, jak i doktryna zgodnie uznaje, że z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego podniesionego argumentu. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 sierpnia 2018 r., III UK 119/17, LEX nr 2542602; z dnia 4 września 2014 r., I PK 25/14, OSNP 2016 nr 1, poz. 6). Orzecznictwo Sądu Najwyższego stoi na stanowisku, iż sąd rozpoznający apelację powinien się odnieść tylko do wszystkich tych zdarzeń i zarzutów zgłoszonych w postępowaniu apelacyjnym, które mogłyby spowodować skutki materialnoprawne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012 r., II CSK 314/11, LEX nr 1130158). Z powyższego wynika, iż sąd drugiej instancji nie musi kazuistycznie odnosić się do każdego z zarzutów apelacji lecz wystarczającym jest zbiorcze odniesienie się do najważniejszych ich motywów.

Tak więc, mając na uwadze dotychczasowe rozważania, Sąd Rejonowy nie dopuścił się obrazy przepisu art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c., w związku z art. 366 k.p.c. poprzez dokonanie jego błędnej wykładni i przyjęcie, że nie zachodzi powaga rzeczy osądzonej w odniesieniu do ustalenia istnienia bądź nie istnienia stosunku pracy łączącego strony, jak również obrazy przepisu art. 365 i art. 366 k.p.c., poprzez orzekanie w zakresie w jakim sąd był związany uprzednio wydanymi prawomocnymi wyrokami pomiędzy tymi samymi stronami w zakresie zarówno utrwalenia się warunków pracy i płacy, jak i możliwości zmiany warunków wyłącznie poprzez zastosowanie przepisów prawa. W konsekwencji, tak sformułowane zarzuty nie mogą doprowadzić do zmiany wyroku i odrzucenia pozwu na podstawie art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c. w zw. z art. 366 k.p.c. Należy przypomnieć, że pozwany w toku procesu przed sądem I instancji wniósł już o odrzucenie pozwu z tożsamyh przyczyn, co w apelacji. Sąd Rejonowy, postanowieniem z 15 grudnia 2021r. odmówił odrzucenia pozwu z uwagi na powagę rzeczy osądzonej, wskazując jako podstawę art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c. Sąd Okręgowy w Sieradzu utrzymał w mocy zaskarżone postanowienie, oddalając w całości zażalenie pozwanej. Wynika z tego, że formułowanie zarzutu apelacyjnego, opartego na art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c., z tym samymi argumentami co złożone zażalenie nie powinno mieć miejsca. W tym zakresie nie ma zastosowania art. 380 k.p.c., w myśl którego sąd drugiej instancji, na wniosek strony, rozpoznaje również te postanowienia sądu pierwszej instancji, które nie podlegały zaskarżeniu w drodze zażalenia, a miały wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. Pozwany próbuje w apelacji ponownie zaskarżyć niekorzystne dla niego prawomocne już postanowienie sądu pierwszej instancji. Dla przypomnienia, D. S. nie uznał powództwa, w pierwszej kolejności wnosił o odrzucenie pozwu w oparciu o art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c. w zw. z art. 366 k.p.c. Podniósł, iż w sprawie IV P 16/19, toczącej się pomiędzy tymi samymi stronami, spór o istnienie stosunku pracy został już prawomocnie zakończony. Sąd Rejonowy zważył, że pozew nie podlegał odrzuceniu na podstawie art. 199 § 1 pkt 2 k.p.c. sąd zaznaczył, że powołanej regulacji wynika obowiązek odrzucenia pozwu, jeżeli o to samo roszczenie pomiędzy tymi samymi stronami sprawa została już prawomocnie osądzona. Ocena występowania powagi rzeczy osądzonej, oparta być winna na ustaleniu identyczności przedmiotu uprzedniego orzeczenia oraz kolejnego powództwa. Co istotne, wymieniona tożsamość dotyczyć musi zarówno podstawy faktycznej jak i prawnej obydwu rozstrzygnięć. W rozpoznawanej sprawie wnoszący wywiódł powództwo o ustalenie, oparte o dyspozycję art. 189 k.p.c. W sprawie IV P 16/19, przedmiotem oceny i wyrokowania była skuteczność zmiany warunków pracy D. S., stanowiąca następstwo jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy z 17 stycznia 2019 roku. W tym kontekście Sąd Rejonowy rozstrząsał treść art. 42 w powiązaniu z art. 18 k. p. Ustalenia faktyczne Sądu w uprzednim procesie dotyczyły wyłącznie porozumienia z 27 lutego 2017 roku i ewentualnej możliwości jego modyfikacji. W efekcie uznania, iż zmiana warunków zatrudnienia, bez zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, nie mogła mieć miejsca, Sąd przywrócił powodowi warunki wynikające z pierwotnego porozumienia. Kwestie wygaśnięcia stosunku pracy nie były przedmiotem rozważań Sądu. Podstawę faktyczną sporu stanowiło cofnięcie powierzenia stanowiska, prawną zaś

powołany już art. 42 w zw. z art. 18 k. p. W aktualnym procesie, powód żąda ustalenia, iż stosunek pracy D. S. wygasł. Wprawdzie wnoszący jako datę ustania stosunku pracy podaje 11 marca 2019 roku (przed wydaniem wyroku w sprawie IV P 16/19), jednakże jednocześnie zgłasza roszczenia ewentualne, w tym co do innej daty wygaśnięcia umowy, a nawet ustalenia, iż więź istnieje nadal. Nie może być w tym przypadku mowy o tożsamości tak skonstruowanych roszczeń z roszczeniem osądzonym uprzednio. Co ważne, w pozwie z 15 października 2021 roku, (...) w P. opisuje okoliczności faktyczne niebędące w polu uwagi Sądu w sprawie IV P 16/19, w tym np. te dotyczące aktualnego położenia pracowniczego pozwanego. Oddalając zażalenie pozwanego, Sąd Okręgowy podniósł, że okolicznością uzasadniającą stwierdzenie powagi rzeczy osądzonej będzie także ustalenie, iż żądania przedstawione w obu sprawach choć nie są identyczne, to zmierzają do osiągnięcia tego samego celu. W tym kontekście należy wskazać, iż Sąd Rejonowy w sposób właściwy dokonał oceny zakresu żądań wysuniętych w przedmiotowej sprawie jak i w sprawie IV P 16/19 co pozwoliło na ustalenie, że w przedmiotowej sprawie nie zachodzą przesłanki odrzucenia pozwu (art. 199§ 1 pkt. 2 k.p.c.). W sprawie IV P 16/19 D. S. zakwestionował oświadczenie pracodawcy, złożone 17 stycznia 2019 r. o cofnięciu powierzenia mu obowiązków Dyrektora (...) w P. z dnia 27 lutego 2017 r. Uwzględniając roszczenie Sąd Rejonowy uznał, że oświadczenie z dnia 17 stycznia 2019 r. nie mogło wywołać skutków prawnych, w wyniku czego powodowi przywrócone zostały warunki pracy i płacy, wynikające z porozumienia, zawartego w dniu 27 lutego 2017 r. Z kolei w pozwie z dnia 15.10.2021 r. (...) w P. zgłosił alternatywnie sformułowane roszczenia o ustalenie wygaśnięcia istniejącego między stronami stosunku pracy ewentualnie o ustalenie statusu zatrudnienia D. S. w ramach struktury (...) w P.. Przytaczając okoliczności faktyczne uzasadniające roszczenie powód nie powołuje się na skutecznie zakwestionowane przez Sąd Rejonowy w sprawie IV P 16/19 oświadczenie pracodawcy D. S. z dnia 17 stycznia 2019 r. Wbrew zapatrywaniu skarżącego, poza tożsamością stron procesu nie istnieje tożsamość przedmiotu rozstrzygnięcia między rozpatrywaną sprawą w sprawą, zakończoną wydaniem prawomocnego orzeczenia w sprawie IV P 16/19. Zaaprobowanie stanowiska pozwanego, iż rozstrzygnięcie wydane w sprawie IV P 16/19 w sposób jednoznaczny ukształtowało jego status prawno - pracowniczy, przez co nie zachodzą żadne wątpliwości co do tego, jakie są obecnie jego warunki pracy i płacy oznaczałoby uznanie, iż powód nie ma interesu prawnego w wytoczeniu niniejszego powództwa. Z kolei interes prawny powoda jest przesłanką materialnoprawną powództwa o ustalenie. Stwierdzenie jego braku może nastąpić dopiero na etapie merytorycznego rozpatrywania sprawy i dlatego brak interesu prawnego powoduje oddalenie powództwa z powodu jego bezzasadności, a nie odrzucenie pozwu z powodu jego niedopuszczalności (por. post. SN z 16 kwietnia 2009 r., I CZ 15/09, LexPolonica nr 2817843; wyr. SN z 18 czerwca 2009 r., II CSK 33/09, LexPolonica nr 2046958, OSNC-ZD 2010, nr B, poz. 47). Samo tylko stwierdzenie, że stan faktyczny istniejący podczas zamknięcia rozprawy w sprawie IV P 16/19 jest tożsamy ze stanem faktycznym niniejszej sprawy w żadnym razie nie wpływa na możliwość przyjęcia tożsamości obu roszczeń. Przytoczona w zażaleniu argumentacja skarżącego opiera się zatem na wykazywaniu braku interesu powoda w wytoczeniu powództwa o ustalenie, co nie może być utożsamiane z powagą rzeczy osądzonej.

W sprawie nie miało miejsca naruszenie art. 365 § 1 k.p.c., a to na skutek jego błędnego zastosowania. Z wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 15 czerwca 2016 r., III AUa 230/16, jednoznacznie wynika, że unormowanie przewidziane w art. 365 § 1 k.p.c. ma gwarantować poszanowanie prawomocnego orzeczenia sądu, regulującego stosunek prawny będący przedmiotem rozstrzygnięcia. Istnienie prawomocnego wyroku co do udzielenia ochrony prawnej określonego prawu podmiotowemu przekreśla możliwość ponownej oceny zasadności roszczenia wynikającego z tego samego prawa, jeżeli występują te same okoliczności. Prawomocny wyrok swoją mocą powoduje, że nie jest możliwe dokonanie odmiennej oceny i odmiennego osądzenia tego samego stosunku prawnego w tych samych okolicznościach faktycznych i prawnych, między tymi samymi stronami. Zasługuje na podkreślenie, to, że tylko takie rozumienie mocy wiążącej prawomocnego wyroku pozwala na zrealizowanie celów art. 365 § 1 i art. 366 k. p. c., to jest zagwarantowanie prawa do sądu i zapewnienia niewzruszalności sądowemu orzeczeniu udzielającemu ochrony prawnej określonego prawu podmiotowemu lub odmawiającemu udzielenia takiej ochrony. Zgodnie z art. 365 § 1 k.p.c., orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Związanie stron, sądów, innych organów państwowych i innych organów administracji publicznej (ewentualnie innych podmiotów) oznacza obowiązek respektowania zawartej w orzeczeniu sądu skonkretyzowanej, indywidualnej normy prawnej. Ma ono znaczenie prejudycjalne przy rozstrzyganiu spraw przez inne sądy, organy

państwowe i inne organy administracji publicznej. Wyjątek w tym zakresie dotyczy sądu karnego, który zgodnie z art. 8 § 2 k.p.k. związany jest jedynie prawomocnym rozstrzygnięciem sądu kształtującym prawo lub stosunek prawny. Należy podkreślić, że związanie wyrokiem sądu cywilnego oznacza brak możliwości zignorowania zarówno ustaleń faktycznych stanowiących bezpośrednio podstawę rozstrzygnięcia, jak i podstawy prawnej. Nie jest zatem dopuszczalne odmienne ustalenie zaistnienia, przebiegu i oceny istotnych dla danego stosunku prawnego zdarzeń faktycznych w kolejnych procesach sądowych, chociażby przedmiot tych spraw się różnił. Zakazane jest również prowadzenie postępowania dowodowego na okoliczności podważające ustalenia faktyczne zawarte w wiążącym orzeczeniu (wyroki SN: z dnia 20 stycznia 2011 r., I UK 239/10, LEX nr 738532; z dnia 20 maja 2011 r., IV CSK 563/10, LEX nr 864020; z dnia 7 kwietnia 2011 r., I PK 225/10, LEX nr 896456; z dnia 5 października 2012 r., IV CSK 67/12, LEX nr 1231342; z dnia 20 listopada 2014 r., V CSK 6/14, LEX nr 1604655; z dnia 27 czerwca 2014 r., V CSK 433/13, LEX nr 1514746). Innymi słowy, sąd obowiązany jest uznać, że kwestia prawna, która była już przedmiotem rozstrzygnięcia w innej sprawie, a która ma znaczenie prejudycjalne w sprawie przez niego rozpoznawanej, kształtuje się tak, jak przyjęto w prawomocnym wcześniejszym wyroku, nawet, jeżeli argumentacja prawna, na której opiera się to rozstrzygnięcie jest nietrafna. W sprawie IV P 16/19 D. S. wniósł o przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach - na stanowisku pełniącego obowiązki dyrektora (...) w P., wynikających z umowy o pracę zawartej 6 lutego 2017 roku oraz porozumienia z 27 lutego 2017 roku. Uzasadniając żądanie podał, że zmiana warunków jego zatrudnienia nastąpiła z pominięciem trybu wypowiedzenia, a w konsekwencji także z naruszeniem przepisów dotyczących szczególnej trwałości stosunku pracy radnego. Co istotne, w ww. sprawie D. S. zakwestionował jedynie jednostronne oświadczenie pracodawcy, złożone 17 stycznia 2019 r. o cofnięciu powierzenia mu obowiązków Dyrektora (...) w P. z dnia 27 lutego 2017 r. Uwzględniając roszczenie Sąd Rejonowy uznał, że oświadczenie z dnia 17 stycznia 2019 r. nie mogło wywołać skutków prawnych, w wyniku czego powodowi przywrócone zostały warunki pracy i płacy, wynikające z porozumienia, zawartego w dniu 27 lutego 2017 r. Zaś w pozwie z 14 października 2021 r. (...) w P. zgłosił alternatywnie sformułowane roszczenia o ustalenie wygaśnięcia istniejącego między stronami stosunku pracy ewentualnie o ustalenie statusu zatrudnienia D. S. w ramach struktury (...) w P.. Przytaczając okoliczności faktyczne uzasadniające roszczenie powód nie powołuje się na skutecznie zakwestionowane przez Sąd Rejonowy w sprawie IV P 16/19 oświadczenie pracodawcy D. S. z dnia 17 stycznia 2019 r. Wbrew zapatrywaniu skarżącego, poza tożsamością stron procesu nie istnieje tożsamość przedmiotu rozstrzygnięcia między rozpatrywaną sprawą w sprawą, zakończoną wydaniem prawomocnego orzeczenia w sprawie IV P 16/19. Ma rację sąd pierwszej instancji w tym, że przyjęcie, iż D. S. nadal zatrudniony jest jako p.o. dyrektora w żadnej mierze nie wynika z treści wyroku wydanego w sprawie IV P 16/19. Na mocy tegoż orzeczenia przywrócono pozwanemu warunki pracy wynikające z porozumienia zawartego 27 lutego 2017 roku. Z wyroku nie można wyprowadzać wniosku, iż pozwany nadal zatrudniony jest jako p. o. dyrektora. Nawiązanie do samego porozumienia w sentencji rozstrzygnięcia, skutkowało koniecznością respektowania jego zapisów. Zawarte porozumienie obowiązywało do daty powołania nowego kierownika. Takiej interpretacji nie zmienia okoliczność wyboru U. P. na dyrektora przed wydaniem wyroku tj. 11 marca 2019 roku. Sam fakt obsadzenia już stanowiska, nie zwalniał Sądu z obowiązku oceny, czy cofnięcie postanowień porozumienia w drodze jednostronnej czynności pracodawcy, było prawidłowe. Faktyczny skutek orzeczenia wydanego 24 kwietnia 2019 roku sprowadzał się zatem do konieczności wypłacania pozwanemu wynagrodzenia w wysokości wyższej tj. wynikającej z porozumienia, do dnia 11 marca 2019 roku. Z powyższych rozważań wynika, że w sprawie IV P 16/19, przedmiotem oceny i wyrokowania była skuteczność zmiany warunków pracy D. S., stanowiąca następstwo jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy z 17 stycznia 2019 roku. W tym kontekście Sąd Rejonowy rozstrząsał treść art. 42 w powiązaniu z art. 18 k. p. Ustalenia faktyczne Sądu w uprzednim procesie dotyczyły wyłącznie porozumienia z 27 lutego 2017 roku i ewentualnej możliwości jego modyfikacji. W efekcie uznania, iż zmiana warunków zatrudnienia, bez zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, nie mogła mieć miejsca, Sąd Rejonowy przywrócił powodowi warunki wynikające z pierwotnego porozumienia. Należy podkreślić, że kwestie wygaśnięcia stosunku pracy nie były przedmiotem rozważań sądu. Podstawę faktyczną sporu stanowiło cofnięcie powierzenia stanowiska z 17 stycznia 2019 roku, prawną art. 42 w zw. z art. 18 k. p.

Nie doszło również do naruszenia art. 189 k.p.c., poprzez nieprawidłowe przyjęcie, że powodowi przysługuje interes prawny w żądaniu ustalenia stanowiska zajmowanego w (...)w sytuacji, gdy powód nie ma żadnego interesu prawnego, który uzasadniałby uwzględnienie roszczenia. Interes prawny, w rozumieniu art. 189 k.p.c. sprowadza się do potrzeby

wyeliminowania określonej niepewności, niejednoznacznej sytuacji między stronami danego stosunku prawnego. Niepewność taka zachodzić może zarówno z przyczyn faktycznych, jak i prawnych (tak Sąd Apelacyjny w Lublinie w wyroku z 15 stycznia 2021 roku, I ACa 780/19, Lex nr 3112840). Pojęcie interesu prawnego (również wyrok z 26 maja 2021 roku, II CSKP 64/21, Lex nr 3220046), powinno być interpretowane z uwzględnieniem szeroko pojmowanego dostępu do sądów w celu zapewnienia należytej ochrony prawnej. W tym zakresie należy w całości zaakceptować stanowisko sądu pierwszej instancji. Powód zgłosił żądania ewentualne, w pierwszej kolejności wnosząc o ustalenie wygaśnięcia stosunku pracy, w drugiej o ustalenie statusu zatrudnienia pozwanego w strukturze urzędu. Zatem, pracodawca posiada interes prawny w uzyskaniu - w opisanym zakresie - rozstrzygnięcia. Między stronami istnieje spór, co najmniej co do treści łączącej ich więzi prawnie - pracowniczej po wydaniu orzeczenia w sprawie IV P 16/19. D. S. stoi na stanowisku, iż po poprzednim rozstrzygnięciu, nadal kontynuuje pracę jako p.o. dyrektora z wynagrodzeniem wynikającym z porozumienia z 27 lutego 2017 roku. Wątpliwości w tym zakresie posiada jego pracodawca, twierdząc, po pierwsze, iż stosunek pracy wygasł, ewentualnie wnosząc o rozstrzygnięcie aktualnego statusu zatrudnienia pozwanego w jego strukturze organizacyjnej. Ma rację Sąd Rejonowy, że jest to typowy przykład sporu podlegającego rozstrzygnięciu w trybie art. 189 k.p.c. W następstwie wydania wyroku, sytuacja prawna stron zostanie jednoznacznie określona, eliminując niepewność m.in. co do stanowiska pracy powoda, czy wysokości wynagrodzenia jakie winien otrzymywać. Pozwany zatrudniony jest w powodowym urzędzie na czas nieokreślony. W trakcie trwania wymienionego stosunku prawnego nie wystąpiły zdarzenia skutkujące ustaniem bądź wygaśnięciem łączącej strony więzi. Żadna ze stron nie złożyła oświadczenia o wypowiedzeniu umowy (art. 30 § 1 pkt 2 k. p.), czy też o rozwiązaniu jej w trybie natychmiastowym (art. 30 § 1 pkt 3 k. p.). Brak jest również jakichkolwiek okoliczności uzasadniających przekonanie, że pracodawca i pracownik zawarli porozumienie zmierzające do zakończenia współpracy (art. 30 § 1 pkt 1 k. p.). Stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy z 7 lutego 2017 roku nie wygasł także w związku ze zdarzeniami, o których mowa w art. 63 i nast. k. p. Wbrew twierdzeniom powoda, na istnienie stosunku pracy nie miał wpływu fakt powołania nowego dyrektora (...) w P.. W oparciu o porozumienie z 27 lutego 2017 roku doszło do zmiany stanowiska pracy pozwanego i jego uposażenia. Powyższe nie skutkowało nawiązaniem odrębnej relacji prawnej, a stanowiło jedynie modyfikację już istniejącej. W konsekwencji, w rezultacie zatrudnienia U. P., D. S. nie utracił zatrudnienia, świadcząc pracę nadal na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Z drugiej strony, fakt powołania nowego kierownika jednostki, nie pozostawał bez znaczenia z punktu widzenia treści stosunku pracy pozwanego. Co istotne, porozumienie zawarte między stronami 27 lutego 2017 roku i określone w nim nowe warunki zatrudnienia D. S., obowiązywało na czas określony tj. do czasu powołania nowego dyrektora. Strony jednoznacznie, choć nie kalendarzowo, określiły datę, z nadejściem której ustana postanowienia porozumienia.

Sąd pierwszej instancji nie naruszył dyspozycji art. 42 k. p. w zw. z art. 9 oraz art. 18 k. p. oraz w z w. z art. 21 ustawy o pracownikach samorządowych. Nie ma racji apelujący twierdząc, że orzeczenie Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli w sprawie. sygn. akt. IV P 16/19 i orzeczenie Sądu Okręgowego w Sieradzu w sprawie sygn. akt IV Pa 18/19 ukształtowały i utrwały warunki pracy i płacy D. S., poprzez przywrócenie warunków pracy zgodnie z porozumieniem z dnia 27 lutego 2017r. Jediną kwestią, jaką rozstrzygały w toku postępowania było badanie zgodności z prawem odwołania D. S. z funkcji p.o. dyrektora (...) w P.. Dla przypomnienia, w sprawie IV P 16/19 D. S. wniósł o przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach - na stanowisku pełniącego obowiązki dyrektora (...) w P., wynikających z umowy o pracę zawartej 6 lutego 2017 roku oraz porozumienia z 27 lutego 2017 roku. Uzasadniając żądanie podał, że zmiana warunków jego zatrudnienia nastąpiła z pominięciem trybu wypowiedzenia, a w konsekwencji także z naruszeniem przepisów dotyczących szczególnej trwałości stosunku pracy radnego. W tejże sprawie D. S. zakwestionował jedynie jednostronne oświadczenie pracodawcy, złożone 17 stycznia 2019 r. o cofnięciu powierzenia mu obowiązków Dyrektora (...) w P. z dnia 27 lutego 2017 r. Uwzględniając roszczenie Sąd Rejonowy uznał, że oświadczenie z dnia 17 stycznia 2019 r. nie mogło wywołać skutków prawnych, w wyniku czego powodowi przywrócone zostały warunki pracy i płacy, wynikające z porozumienia, zawartego w dniu 27 lutego 2017 r. W oparciu o ww. porozumienie doszło do zmiany stanowiska pracy pozwanego i jego uposażenia. Powyższe nie skutkowało nawiązaniem odrębnej relacji prawnej, a stanowiło jedynie modyfikację już istniejącej. W konsekwencji, w rezultacie zatrudnienia U. P., D. S. nie utracił zatrudnienia, świadcząc pracę nadal na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Z drugiej strony, fakt powołania nowego kierownika jednostki, nie pozostawał bez znaczenia

z punktu widzenia treści stosunku pracy pozwanego. Co istotne, porozumienie zawarte między stronami 27 lutego 2017 roku i określone w nim nowe warunki zatrudnienia D. S., obowiązywało na czas określony tj. do czasu powołania nowego dyrektora. Strony jednoznacznie, dobrowolnie i z pełną świadomością, choć nie kalendarzowo, określiły datę, z nadejściem której ustaną postanowienia porozumienia.

W sprawie nie doszło do naruszenia art. 100 k.p.c., poprzez nieprawidłowe orzeczenie o kosztach procesu, albowiem sąd faktycznie uwzględnił tylko jedno z kilku roszczeń powoda, a każde żądanie było odrębne, a zatem nieprawidłowo zostały włożone na pozwanego pełne koszty procesu, w sytuacji kiedy sąd oddalił roszczenie o ustalenie nieistnienia stosunku pracy, a także o ustalenie wygaśnięcia stosunku pracy, o ustalenie daty wygaśnięcia stosunku pracy, a zatem powód w znacznej części przegrał spór, gdyż część jego roszczeń została oddalona, winno to się przełożyć na rozstrzygnięcie o kosztach procesu. O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 roku, Nr 90, poz. 594). Wysokość opłaty ustalił na podstawie art. 13 ust. 2 powołanej ustawy, a wynagrodzenia pełnomocnika powoda w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804). Sąd pierwszej instancji uwzględnił jedno z roszczeń ewentualnych, z którym wiązała się wniesiona opłata od pozwu. Nie zmienia w tej sytuacji, oddalenie powództwa w pozostałym zakresie. Zgodnie z art. 211 k.p.c., w sprawach o roszczenia pracowników dotyczące nawiązania, istnienia lub rozwiązania stosunku pracy wartość przedmiotu sporu stanowi, przy umowach na czas określony - suma wynagrodzenia za pracę za okres sporny, lecz nie więcej niż za rok, a przy umowach na czas nieokreślony - za okres jednego roku. Z uwagi, iż roszczenie dotyczące istnienia stosunku pracy zostało uwzględnione, Sąd I instancji dokonał prawidłowego rozliczenia kosztów procesu.

Wobec powyższych rozważań, należy w pełni zaakceptować rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego, przeto na podstawie art. 385 k.p.c. sąd odwoławczy oddalił apelację w omawianym zakresie jako bezzasadną. O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., ustalając koszty zastępstwa procesowego za II instancję na podstawie § 10 ust.1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. poz. 1800 ze zm.).