

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 lutego 2017 roku Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie IV P 138/15:

1. zasądził od pozwanego Banku Spółdzielczego w S. na rzecz powódki J. K. następujące kwoty:

- 7.890 zł (siedem tysięcy osiemset dziewięćdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 14 grudnia 2015 r. do dnia zapłaty;

- 7.890 zł (siedem tysięcy osiemset dziewięćdziesiąt złotych) tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 marca 2016 r. do dnia zapłaty;

2. zasądził od pozwanego Banku Spółdzielczego w S. na rzecz powódki J. K. kwotę 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;

3. oddalił powództwo w pozostałej części;

4. nakazał pobrać od pozwanego Banku Spółdzielczego w S. na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w Skierniewicach kwotę 789 zł (siedemset osiemdziesiąt dziewięć złotych) tytułem nieuiszczonej opłaty, od której powódka była zwolniona;

5. nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.630 zł (dwa tysiące sześćset trzydzieści złotych).

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

J. K. pracowała w pozwanym Banku Spółdzielczym w S. od 5 listopada 2007 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym najpierw na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie na czas nieokreślony.

Początkowo powódka wykonywała obowiązki stanowisku sekretarki, a następnie zgodnie z aneksem z dnia 26 Stycznia 2015 r. referenta do spraw marketingu. Zmiana ta związana była z tym, iż powódka w związku z wypadkiem była przez dłuższy czas nieobecna z powodu zwolnienia lekarskiego i zachodziła w tym czasie konieczność zapewnienia obsługi sekretariatu, w którym zatrudniono inną osobę. Powódka nowe obowiązki wykonywała w Zespole (...), którym kierowała Naczelnik M. S.. Zespół ten podlegał bezpośrednio pod jednego z członków zarządu J. D.. W skład tego Zespołu wchodziła również A. I. zatrudniona na stanowisku inspektora do spraw polityki handlowej i marketingu oraz D. G. zatrudniona na tym samym stanowisku co powódka, która to wróciła do pracy w grudniu 2015 r., po wykorzystaniu urlopów związanych z urodzeniem dziecka oraz urlopu wypoczynkowego.

Zakresy obowiązków powódki i D. G. były takie same. D. G. pracowała u pozwanego od 1 sierpnia 2011 r. Natomiast A. I. miała inny zakres obowiązków, przy czym w pewnych obszarach pokrywał się on również z zadaniami powódki i D. G.. A. I. miała również obowiązek zastępowania Naczelnika Zespołu.

Do obowiązków powódki należało: upowszechnianie polityki marketingowej w postaci śledzenia i gromadzenia informacji o ofertach konkurencji, pod kątem wprowadzania nowych produktów lub zmiany ofert, proponowanie zmian odsetek, prowizji i opłat bankowych, opracowywanie regulacji dla produktów bankowych z innymi komórkami, przygotowywanie materiałów reklamowych promujących produkty i usługi banku i zaopatrywanie w nie, wizytówek, tworzenie baz danych o kliencie, marketingowych oraz informacji marketingowej dla zarządu i innych jednostek, badanie statystyki klientów banku, opracowywanie projektów na indywidualne potrzeby klientów strategicznych, modelowanie produktów na indywidualne potrzeby takich klientów, współpraca z jednostkami banku w zakresie aktywnego pozyskiwania klienta, prowadzenie dokumentacji nowych i modyfikowanych produktów, badanie faz

rozwoju produktu, przeprowadzanie kampanii promocyjnych, reklamowych oraz kształtowanie relacji z otoczeniem Banku, upowszechnianie oferty produktowej, aktualizacja firm outsourcingu zgodnie z prawem bankowym, przygotowywanie ankiet wpływających do zespołu, przedstawianie i przygotowywanie umów i sprawozdań darowizn oraz sponsoringu, występowanie do firm o dokumenty do przetargów, promowanie banku i reprezentowanie go, projektowanie i aktualizacja gazetki i telewizji bankowej, strony internetowej, nadzór nad obecnymi i tworzenie nowych tablic reklamowych, banerów, opieka nad SKO współpracującymi z bankiem, wdrażanie i realizacja strategii e-marketingowej, m.in. nadzór nad F., zlecenie i nadzór nad realizacją reklam prasowych, radiowych innych dla placówek bankowych.

Pozwany Bank Spółdzielczy w S. działa na podstawie statutu, który określa jego podstawą strukturę organizacyjną, którą tworzy Centrala oraz Oddziały oraz mogą być tworzone Filie, Punkty Kasowe, (...) Klienta podporządkowane Centrali czy Oddziałom. Szczegółową strukturą organizacyjną określa Regulamin Organizacyjny i Schemat Organizacyjny. Dodatkowe uszczegółowienie stanowią załączniki do uchwał, które wskazują jakie jednostki organizacyjne wchodzi w (...) Banku, jak również jakie są dokładnie stanowiska pracy, określają ilość etatów oraz zatrudnianych osób.

Pozwany wprowadza wszelkie zmiany w strukturze organizacyjnej w drodze podejmowanych decyzji przez zarząd, które następnie są zatwierdzane stosownymi uchwałami podejmowanymi przez Radę Nadzorczą i obowiązują one od chwili ich zatwierdzenia. Odnoszą się one do tworzenia czy likwidowania dotychczasowych jednostek, jak Oddziały, Punkty, Zespoły i zmian związanych z ich funkcjonowaniem, tworzenia i likwidowania dotychczasowych stanowisk pracy oraz liczby etatów i zatrudnionych osób.

Zgodnie ze strukturą organizacyjną pozwanego obowiązującą w październiku 2015 r. Zespół (...) wchodził w (...) Banku, gdzie przewidywano cztery stanowiska pracy dla zatrudnionych na nich pracowników na pełnych etatach: naczelnika zespołu, inspektora do spraw polityki handlowej i marketingu oraz dwóch referentów do spraw marketingu. Zespół ten podlega bezpośrednio jednemu z członków zarządu. Rada Nadzorcza nie podejmowała wówczas żadnych uchwał w zakresie zatwierdzenia zmian organizacyjnych w strukturze pozwanego dotyczących jego funkcjonowania, zadań mu przypisanych czy stanowisk pracy i ilości etatów. Zarząd również nie podejmował takich uchwał i nie występował do Rady Nadzorczej o podjęcie w tym zakresie stosownych uchwał. Podjęte uchwały podlegają publikacji i są dostępne dla pracowników pozwanego. W tym czasie były podejmowane natomiast uchwały dotyczące innych jednostek organizacyjnych banku, w tym utworzenia nowych stanowisk pracy jak: asystenta w Centrali w Wydziale Organizacji, Administracji i Kadr, recepcjonisty Centrali w (...) Banku, specjalisty do spraw Regulacji Prawnych w Centrali w Zespole do spraw Planowania i Strategii, gdzie wskazano wakaty na tych stanowiskach.

Około połowy listopada 2015 r. powódka została wezwana przez członka zarządu J. D., któremu bezpośrednio podlegał zespół w którym pracowała powódka. J. D. poinformował wówczas powódkę, iż pozwany zamierza zlikwidować jej stanowisko pracy z przyczyn ekonomicznych. Na inne stanowisko pracy miała zostać również przeniesiona D. G.. Wskazał również, iż pozwany zamierza zatrudnić grafika, mówił, iż zostanie on zatrudniony w Zespole w którym pracowała powódka. Zaproponował jej wówczas zmianę zajmowanego stanowiska pracy na kasjera w jednostce w Ż., gdzie powódka mieszka. Na pytanie powódki dlaczego zmiany mają dotyczyć jej wskazał, iż ma ona najkrótsze doświadczenie pracy w Zespole. Powódka poinformowała go, iż nie wyraża zgody na proponowaną zmianę stanowiska. Poprosiła o dłuższy czas na poszukiwanie nowej pracy. J.. D. powiedział jej, że da jej dwa miesiące czasu na znalezienie nowej pracy.

Pozwany pismem z dnia 25 listopada 2015 r. wypowiedział jednak powódce dotychczasowe warunki pracy w części dotyczącej rodzaju umówionej pracy-stanowiska oraz miejsca wykonywania pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał w dniu 29 lutego 2016 r., wskazując jako przyczynę uzasadniającą reorganizację Zespołu (...), co wiąże się z likwidacją stanowiska pracy powódki. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponował powódce nowe warunki umowy o pracę, to jest stanowisko kasjera z miejscem wykonywania pracy w Ż.. Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegały zmianie. Pouczył, iż jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia tj. do dnia 15 stycznia 2016 r. nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę,

będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy. W razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków umowy o pracę, umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia. Pouczono ją o prawie wniesienia odwołania do Sądu.

Pismo to wręczyła powódce w dniu 25 listopada 2015 r. specjalista do spraw kadr J. R., która na pytanie powódki czy doszło do likwidacji jej stanowiska pracy potwierdziła, iż taka nastąpiła. Nie poinformowała powódki jakie przeprowadzane są zmiany organizacyjne i na czym one polegają w Zespole w którym pracowała powódka, które doprowadziły do likwidacji jej stanowiska pracy. Podczas czynności tej była przy obecna przełożona powódki Naczelnik Zespołu (...), której pozwany nie poinformował o dokonywanych zmianach w Zespole, a które złożyły się również na przyczynę wypowiedzenia zmieniającego. Podjęta przez pozwanego decyzja była dla niej zaskoczeniem. Przed wręczeniem powódce wypowiedzenia zmieniającego zwrócono się do niej jedynie o informacje co do zakresów czynności podległych jej pracownikom bez wskazywania jej celu. Nie dokonywała oceny ich pracy. Spytano się jej również, którego pracownika zwolniłaby, na co nie udzieliła odpowiedzi. Wiedziała natomiast, iż pozwany jest zainteresowany zatrudnieniem grafika, co było również wiadome powódce, która również poszukiwała osoby wykonywania tych zadań. Dotychczas z usług grafika korzystano jedynie w razie potrzeb na podstawie umów cywilnoprawnych, na które wydatkowano 3.200 – 4.000 zł kwartalnie. Nie poinformowano również M. S., iż grafik, który zostanie zatrudniony będzie wykonywał swoje obowiązki w kierowanym przez nią Zespole. Była przekonana, iż będzie on pracował w Zespole (...). Pozwany nie informował również powódki, iż jej stanowisko pracy zostanie zlikwidowane, a w to miejsce będzie utworzone stanowisko grafika.

Powódka po wręczeniu jej wypowiedzenia zmieniającego udała się na rozmowę do prezesa zarządu W. K., gdzie chciała porozmawiać odnośnie nie wyrażenia zgody na nowe warunki i zaproponowania jej innej pracy. Ten jednak nie chciał do końca wysłuchać powódki i zakończył z nią rozmowę. Powódka próbowała również ustalić czy zostały podjęte jakieś zmiany w strukturze organizacyjnej pozwanego związane z wręczonym jej wypowiedzeniem zmieniającym, czego nie odzwierciedlały dane ze strony.

Powódka odmówiła przyjęcia proponowanych jej warunków pracy i stosunek pracy uległ rozwiązaniu.

Po wręczeniu powódce wypowiedzenia zmieniającego w dniu 4 grudnia 2015 r. pozwany podpisał umowę o pracę na czas określony od dnia 7 grudnia 2015 r. do dnia 6 grudnia 2017 r. z S. G., zatrudniając go na stanowisku specjalisty grafika za wynagrodzeniem 3.600 zł miesięcznie. Z dniem 7 grudnia 2015 r. S. G. rozpoczął pracę w Zespole (...). Szynom G. jest synem Z. G., który świadczy okazjonalnie usługi na rzecz pozwanego. Zna się on również prywatnie z członkiem zarządu J. D.. Zatrudnienie go stanowisko grafika nie było poprzedzone żadną rekrutacją. Tego same dnia wróciła do pracy również D. G.. W początkowym okresie pracownicy pracowali w jednym pokoju. S. G. wykonywał w tym czasie również zadania przypisane powódce. Po pewnym czasie dopiero został on przeniesiony do innego pomieszczenia i zajął się obowiązkami głównie z zakresu grafiki, które obecnie wypełniają znaczny zakres jego obowiązków około 90%.

W ostatnim okresie czasu wynagrodzenie powódki wynosiło 2.630 zł.

Uchwałą Rady Nadzorczej nr (...) Banku Spółdzielczego w S. z dnia 17 marca 2016 r. zatwierdzono zmiany do Struktury Organizacyjnej w rozdziale III Ilość osób i etatów, gdzie wskazano zatrudnienie czterech osób na pełnych etatach oraz wskazano stanowisko specjalisty grafika i zatrudnienie jednej osoby na stanowisku referenta do spraw marketingu, co likwidowało stanowisko pracy powódki i tworzyło stanowiska grafika.

Powódka choruje na ciężkie atopowe zapalenie skóry związane z alergią na wiele czynników, w tym na nikiel. Pozostaje z tego tytułu od lat pod stałą opieką lekarską. Posiada zmiany na skórze, które znacznie nasilają się po kontakcie z niklem, zwłaszcza na rękach (nietolerancja na nikiel), z którym powinna unikać kontaktu. Duże jego ilości znajdują się w bilonie, co dyskwalifikuje ją do pracy na stanowisku kasjera. Z tytułu powyższych schorzeń powódka posiada orzeczenie o niepełnosprawności lekkie, które to występuje u niej od dzieciństwa.

W ocenie Sądu Rejonowego zebrany w sprawie materiał dowodowy, w oparciu o który dokonano ustaleń faktycznych jest w pełni wiarygodny, gdyż jest logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. W zakresie w jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd odmówił im wiarygodności, gdyż nie odpowiadały powyższym wymogom, czy też dowody te nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie był on również, co do szeregu okoliczności, kwestionowany przez strony.

Pozwany dokonał względem powódki wypowiedzenia zmieniającego unormowanego w przepisie art.42§1 k.p.

Celem takiego wypowiedzenia nie jest ustanie stosunku pracy, jak przy wypowiedzeniu umowy o pracę, a jedynie jego przekształcenie w zakresie zmiany istotnych warunków umowy o pracę wynikających z ustawy, jak i umowy o pracę w razie istnienia przyczyny uzasadniającej zmianę takich warunków, choć w konsekwencji może również skutkować ustaniem stosunku pracy. Wypowiedzenie zmieniające różni się od wypowiedzenia umowy o pracę też tym, że musi zawierać pisemną propozycję nowych warunków pracy - § 2. Zmiana warunków umowy o pracę uzależniona jest od zgody pracownika, której odmowa przyjęcia przez pracownika skutkuje ustaniem stosunku pracy z nadejściem końca okresu wypowiedzenia. W przeciwnym wypadku stosunek pracy ulega przekształceniu zgodnie z przedstawioną propozycją - § 3.

Stosownie do treści art.42 k.p. do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Mają więc zastosowanie ogólne postanowienia dotyczące wypowiedzenia, a więc złożenie oświadczenia powinno nastąpić na piśmie ze wskazaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie - art.30§4 k.p. Niezastosowanie się pracodawcy do tego wymogu i brak wskazania przyczyn wypowiedzenia stanowi naruszenie przepisów normujących instytucję wypowiedzenia zmieniającego w związku z odniesieniem do art.45 k.p. W oparciu o treść art.45 k.p. pracownik, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem może opierać swoje roszczenie na dwóch podstawach, to jest merytorycznej przez powoływanie się na nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz formalnej polegającej na naruszeniu przepisów o wypowiedzaniu umów.

Zgodnie z art.30§4 k.p. pracodawca, składając oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, powinien wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem. Nie zastosowanie się pracodawcy do tego wymogu ustawowego i brak wskazania przyczyn wypowiedzenia stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu powołanego art.45 k.p. Występuje więc rozróżnienie pomiędzy formalnym obowiązkiem podania przyczyny wypowiedzenia od zasadności wypowiedzenia. Naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów w odniesieniu do przyczyny wypowiedzenia może polegać na niepodaniu przyczyny bądź podaniu przyczyny nierzeczywistej, a więc nieprawdziwej, pozornej, czyli niezasadnej. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna. Pracownik powinien o niej wiedzieć. Podanie przyczyny nieprawdziwej, pozornej jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu cytowanego art.30§4 k.p. Wskazanie przez pracodawcę takiej przyczyny powoduje równocześnie niezasadność wypowiedzenia umowy o pracę. W razie powołania przez pracodawcę w oświadczeniu kilku przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę wystarczy zasadność jednej z nich. Sąd jest związany wskazaną przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Te, których pracodawca nie wskazał nie mogą być przedmiotem badania, nawet jeśli mogłyby uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę (w tym wypadku wypowiedzenia zmieniającego).

Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie rozwiązania umowy o pracę powinna być konkretna, a pracownik powinien wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiada mu umowę, gdyż on jest adresatem jego oświadczenia. Nie może mieć wątpliwości, co do okoliczności uzasadniających wypowiedzenie mu umowy o pracę. Pracodawca jednoznacznie powinien je wskazać, gdyż zbyt ogólne ich podanie, mało konkretne czy niezrozumiałe, stanowi naruszenie prawa. Orzecznictwo wskazuje, że zbyt ogólne podanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę można uznać za skonkretyzowane, gdy pracownika zapoznano z nią w inny sposób lub też z całokształtu okoliczności wynika, iż znane mu są konkretne przyczyny wskazane w piśmie jedynie w sposób ogólny. Przepisy kodeksu pracy nie zawierają katalogu przyczyn wypowiedzenia. Wskazują ogólnie, iż przyczyna taka powinna być uzasadniona, a więc być tego rodzaju, która uniemożliwia czy czyni bezcelowym dalsze trwanie stosunku pracy. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę. Wystarczy

więc, jeżeli przyczyny je uzasadniające będą miały charakter zwykły, gdyż nie muszą mieć jakiegoś szczególnego znaczenia. Nie oznacza to w żadnym razie przyzwolenia na dowolne i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, czy też sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (zob. orzeczenia SN z 4 kwietnia 1979r. I PRN 32/79, 2 października 1996 r. I PRN 69/96, 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97, L.). Powyższe, z uwagi na odesłanie do przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, należy również odnieść do instytucji wypowiedzenia zmieniającego, z tego też względu je przytoczono.

Powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków pracy, łączący więc strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu.

Sąd Rejonowy podniósł, iż jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie zmieniające pozwany wskazał reorganizację Zespołu (...), co miało się wiązać się z likwidacją stanowiska pracy powódki. Jednak pozwany nie wskazał nawet na czym przedmiotowa reorganizacja Zespołu w którym pracowała powódka miała faktycznie polegać. W tym czasie nie były podejmowane żadne formalne decyzje w zakresie jakichkolwiek zmian w Zespole (...) przez właściwe organy, a co za tym idzie w strukturze pozwanego. Pozwany nie poinformował również powódki o przedmiotowych zmianach przed wręczeniem jej wypowiedzenia zmieniającego kiedy proponowano jej zmianę zajmowanego stanowiska pracy, powołując się na zamierzoną likwidację zajmowanego pracy, na co nie wyraziła zgody. Odnosił się do przyczyn ekonomicznych, których nie wskazano w treści pisma. Powódka nie została więc poinformowana dokładnie o zachodzących czy mających wystąpić zmianach, których przedmiotem byłaby przedmiotowa likwidacja jej stanowiska pracy i jednocześnie utworzenie stanowiska grafika, a więc stanowiska o zupełnie innym zakresie, które to miało funkcjonować w Zespole, w którym pracowała powódka, zwłaszcza że zmiany miały być dalej idące. Miało zostać bowiem zlikwidowane tożsame stanowisko z tym co zajmowała powódka, na którym pracowała nieobecna wówczas D. G.. Pracownicę tę w konsekwencji przesunięto jakiś czas po powrocie z urlopu do innej pracy, za jej zgodą. W dacie wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego nie było podjętych żadnych decyzji w zakresie zmian organizacyjnych po stronie pozwanego. Właściwy organ nie podjął bowiem żadnych formalnych decyzji, które wprowadzałyby jakiegokolwiek zmiany w funkcjonowaniu i strukturze pozwanego czy też pozwalałyby na dokonanie takich zmian w przyszłości. Nie były podejmowane żadne czynności w omawianej kwestii czy opracowywane choćby projekty wniosków czy uchwał, które skutkować mogłyby w przyszłości wejściem w życie jakichkolwiek zmian z Zespole, w którym pracowała powódka. W tym okresie czasu były prowadzone jedynie rozmowy pomiędzy członkami zarządu o ewentualnych propozycjach zmian, które nie były nikomu ujawniane. Zarząd nie występował również do Rady Nadzorczej, a więc właściwego organu z żadnymi wnioskami w zakresie podjęcia uchwał o zatwierdzenie zmian w strukturze organizacyjnej pozwanej jednostki, które odnosiłyby się do Zespołu (...).

W ocenie Sądu pierwszej instancji nie można mówić w takim stanie, iż w chwili wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego miały miejsce zmiany reorganizacyjne u pozwanego, które objęłyby powyższy Zespół i odpowiadałyby zasadom dotychczasowego funkcjonowania pozwanego. Takie bowiem miałyby miejsce kiedy zostałyby podjęte stosowne decyzje przez Radę Nadzorczą w drodze uchwał zatwierdzających zmiany w strukturze organizacyjnej, co znajdowały odzwierciedlenie w stosownej dokumentacji pozwanego. Wskazuje na to wprost analiza treści przedłożonych przez pozwaną dokumentów odnoszących się do jej struktury, gdzie wyszczególniane są dokładnie np. określone Zespoły i istniejące w nich rodzaje stanowisk pracy np. referenta do określonych spraw czy inspektora również do określonych spraw, wskazywana jest ściśle określona liczba etatów i osób zatrudnionych, co wszystko jest wzajemnie powiązanie. Potwierdzają to również przedłożone uchwały np. dotyczące utworzenia określonych stanowisk w danym Zespole, jak np. recepcjonisty. Wskazuje to jednoznacznie, że koniecznym było podjęcie stosownych decyzji zgodnie z obowiązującą procedurą odnośnie Zespołu w którym pracowała powódka. Przemawia za tym również to, iż przedmiotowe zmiany, które miały uzasadniać wręczone powódce wypowiedzenie zmieniające zostały w istocie wprowadzone przez pozwanego stosownymi uchwałami Rady Nadzorczej zatwierdzającymi zmiany dopiero w marcu 2016 r., a więc po około czterech miesiącach po wręczeniu powódce wypowiedzenia zmieniającego. W dacie wręczenia jej wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę nie było, co wskazywano podjętych przez ten organ jakiegokolwiek uchwał zatwierdzających zmiany organizacyjne w funkcjonowaniu pozwanej jednostki. Znajdowały się one, co podkreślano w fazie wstępnych rozmów członków zarządu, którym nie został nadany wymagany zgodnie z obowiązującemu procedurami stosowny bieg. Potwierdza to wprost w niektórych swoich wypowiedziach również

sam pozwany wskazując, iż dla tego typu zmian było wymagane zachowania stosownej procedury przez zarząd i zatwierdzenie tego typu decyzji przez Radę Nadzorczą, co w realiach niniejszej sprawy nie miało miejsca. Z wypowiedzi pozwanego wynika też, iż w razie tworzenia nowych stanowisk pracy, wydzielania jednostki wymagane jest podjęcie stosownych uchwał. Podnieść należy, iż zmiana związana z zatrudnieniem grafika wpływała na funkcjonowanie Zespołu, gdyż tworzono nowe stanowisko pracy, o innym zakresie kompetencji, które swoim zakresem zmieniało dotychczasowy zakres zadań jednostki, których wykonywanie powierzono na zewnątrz. Nie odpowiadało ono również treści zapisów odnoszącym się do struktury organizacyjnej Zespołu (...). W dacie wręczenia więc powódce wypowiedzenia zmieniającego nie było podstaw do dokonywania zmian przez pozwanego. Wskazuje to, iż podana przyczyna wypowiedzenia zmieniającego nie była prawdziwa.

Sąd podniósł, że pozwany powoływał się również, że w zakresie dokonywanych przez niego zmian nie było konieczności podejmowania uchwał, które wymagałyby zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą. Dochodziło bowiem do likwidacji jednego stanowiska pracy i utworzenie innego, przy takiej samej ilości funkcjonujących etatów. Nie było to również stanowiska samodzielne. W ocenie Sądu nie można uznać za wiarygodne twierdzeń pozwanego w tym zakresie, w kontekście powyżej wskazanych już okoliczności. Twierdzenia takie pozwanego, jak i świadka J. R. potwierdzającej powyższe stanowisko pozwanego są nie tylko wzajemnie sprzeczne, ale również z wiarygodnym materiałem dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie i dotychczasowym funkcjonowaniem pozwanego. Są one również nielogiczne i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego. Przeczy im wprost podjęcie stosownych uchwał przez Radę Nadzorczą zatwierdzających zmiany w kilka miesięcy po wręczeniu powódce wypowiedzenia zmieniającego i zatrudnieniu grafika, jak również treść zapisów odnoszących się do struktury organizacyjnej pozwanego. W ocenie Sądu, gdyby przedmiotowe zmiany nie wymagały, jak wskazywał pozwany podjęcia tego typu decyzji przez właściwe organy wówczas nie trzeba byłoby podejmować stosownych uchwał w okresie późniejszym. Byłyby one zbyteczne. Przemawiają za tym zasady logiki i doświadczenia życiowego.

W ocenie Sądu całkowicie irracjonalnym były tłumaczenia pozwanego, iż zostało to uczynione jedynie dla jasności w razie jakiś czynności kontrolnych. Podnieść należy, iż gdyby takiego wymogu nie było wówczas żadna kontrola nie mogłaby postawić pozwanemu z tego tytułu jakiegokolwiek zarzutu. Wskazuje to wprost, iż po stronie pozwanego zgodnie z zasadami dotyczącymi jego funkcjonowania były tego typu wymogi. Pozwany powyższymi uchwałami podjętymi w marcu 2016 r. sanować chciał nieuprawnione działania. Podkreślić należy, iż podejmowane zmiany wpływały na zadania realizowane przez Zespół, w którym pracowała powódka. Okoliczność, iż nie doszło do zmiany ilości etatów nie ma znaczenia. Konieczność podjęcia stosownych decyzji potwierdzają również podejmowane przez Radę Nadzorczą czynności w zakresie utworzenia stanowisk pracy np. recepcjonisty czy też inne powyżej wskazane. W ocenie Sądu nie ma znaczenia również, iż utworzone stanowisko grafika nie jest samodzielnym, gdyż w zakresie tworzenia innych kiedy podejmowane decyzje niektóre z nich również nie były samodzielnymi, jak również wchodziły w skład innych Zespołów, jak choćby przytoczonego recepcjonisty. W ocenie Sądu powoływanie się przez pozwanego na brak konieczności podjęcia stosownych czynności przez zarząd i nadania im biegu celem zatwierdzenia ich przez Radę Nadzorczą stanowi wyraz przyjętej linii obrony dla uniknięcia ujemnych skutków w związanych z niezachowaniem wymaganej procedury. Powoływanie się przez pozwanego w tym stanie w wypowiedzeniu zmieniającym na zmiany organizacyjne, które to miały zdecydować o zmianie stanowiska pracy powódki nie mogły one stanowić skutecznego jego uzasadnienia.

Sąd podniósł, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, że jeżeli w chwili wypowiedzenia pracodawca ma dopiero zamiar przeprowadzenia zmian organizacyjnych nie mamy do czynienia z rzeczywistą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie, gdy wprowadzenie ich wymaga zatwierdzenia przez inny podmiot, jak również wymagane jest, aby decyzja np. o likwidacji stanowiska pracy była na tyle zawansowana realizacyjnie, że nie ulega wątpliwości jej wykonanie (wyrok z dnia 19 września 2002 r. 1 PK.N 445/01, wyrok z dnia 12 grudnia 2001 r. I PKN 733/00). Jak wynika również z powyższego pozwany nie wskazał w wypowiedzeniu powódce umowy o pracę, poza ogólnym odwołaniem się do zmian organizacyjnych, na czym miałyby one w rzeczywistości polegać w związku z wykonywanymi przez nią zadaniami, aby mogły stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy. Jak również kiedy i przez jaki podmiot zostały one wprowadzone, a przede wszystkim na czym polegają w związku z podejmowaną decyzją.

W ocenie Sądu powyżej powołane okoliczności wskazują, iż w chwili wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie nie istniała. Jak również wskazanie jej w powyższy sposób przez pozwanego było niezrozumiałe, pozwany nie wskazywał, iż w miejsce dotychczasowego stanowiska zajmowanego przez powódkę zamierza utworzyć inne stanowisko pracy, różniące się zakresem swego funkcjonowania. O tego typu działaniach zarządu nie wiedziała nie tylko Rada Nadzorcza, której zgoda była wymagana dla wprowadzenia zmian. Nie były one znane również przełożonej powódki. W toku postępowania pojawił się również aspekt ekonomiczny, na który powołano się w rozmowie z powódką jako podstawę zmian, okoliczność ta nie została jednak wskazana w treści wypowiedzenia. Sąd wyjaśnił, iż pozwany nie zauważa, iż zatrudnił pracownika na stanowisku grafika za wynagrodzeniem wyższym o 1.000 zł od wypłacanego powódce, jak również wypłacane dotychczas należności grafikowi na podstawie umów cywilnoprawnych były znacznie niższe. Nie wiadomo na czym dokładnie oszczędności te miały polegać. Okoliczności sprawy wskazują, iż powódka wykonywała tożsame obowiązki z D. G.. Kiedy ta wracała do pracy po urlopie nie było pracy dla tylu osób, zwłaszcza że pewne zadania przypisane powódce realizował fik, co potwierdziła również świadek M. S.. W ocenie Sądu pracodawca przy uwzględnieniu obowiązujących u niego przepisów nie mógł w fazie luźnych rozmów członków zarządu nie mających formalnego potwierdzenia podejmować decyzji wobec powódki o wypowiedzeniu zmieniającym. Podjęcie decyzji przez właściwy organ (zatwierdzenie przez Radę Nadzorczą) dawało dopiero podstawę do dokonania owych zmian organizacyjnych w sposób uprawniony i dający podstawę do wprowadzania owych zmian. Na tym etapie nie było wiadomym czy proponowane zmiany zostaną zatwierdzone uchwałą właściwego organu.

Sąd wskazał, mając na uwadze powyższe rozważania, że dochodzone przez powódkę roszczenie o odszkodowanie w pełni zasługiwało na uwzględnienie.

W ocenie Sądu roszczenie powódki o odprawę pieniężną jest zasadne i z tego względu podlega ono uwzględnieniu, wbrew stanowisku pozwanego.

Sąd podkreślił, że odprawa pieniężna jest jednorazowym świadczeniem związanym z ustaniem stosunku pracy przysługującym pracownikowi w oparciu o przepis art. 8 powoływanej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz.U. 2016 roku. poz.1474) w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, a więc w warunkach art.1 tej ustawy. W niniejszej sprawie pozwana nie podejmowała decyzji w oparciu o ostatnio wskazany przepis, lecz w oparciu o przepis art.10 tejże ustawy, który w ust.1 odnosi się do odpowiedniego stosowania art.5 ust. 3-7 i art. 8 dotyczącego odpraw. Przepis art.10 wskazuje, iż przyczyny rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Oznacza to, iż musi istnieć sytuacja, w której bez zaistnienia tej przyczyny nie zostałyby podjęta przez pracodawcę indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika i zwolnienia te w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art.1, w którym przyczyny niedotyczące pracownika nie muszą stanowić wyłącznego powodu. Do stosowania więc ustawy konieczne jest, aby zwolnienia następowały z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd podkreślił, że pracodawca w ramach zwolnień indywidualnych może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom w sytuacji, gdy z przyczyn nieleżących po ich stronie nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych warunkach pracy, co skutkuje koniecznością wypowiedzenia zmieniającego. Dochodzi więc do wypowiedzenia zmieniającego z przyczyn niedotyczących pracownika. Przyjmuje się, iż do rozwiązania umowy o pracę dochodzi w następstwie dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego W związku z odmową przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu warunków pracy czy płacy, to ocena czy przyczyny leżące po stronie pracodawcy stanowiły wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy czynią koniecznym ustalenie czy przyczyna odmowy przyjęcia przez pracownika tych warunków była istotnie uzasadniona, a więc czy w realiach sprawy propozycja pracodawcy zasługiwała na aprobatę, które to stanowisko wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, choćby z wyroku 6 stycznia 2009 r., jak też z wyroku z 7 lipca 2000 r. I PKN 728/99, czy też przytoczonego w odpowiedzi na pozew. Istotnym jest więc z jakich przyczyn pracownik nie przyjął i nie zaakceptował zaproponowanych

mu przez pracodawcę warunków, jak też czy były one dla niego dogodne. W sytuacji, gdy zostaje pracownikowi zaproponowana odpowiednia dla niego praca, co do której można oczekiwać jej przyjęcia, to w razie odmowy przyjęcia proponowanych warunków, należy to traktować jako współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Nie następuje więc wówczas rozwiązanie stosunku pracy wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracowników, co skutkuje nie spełnieniem wymogu ustawowego i oddaleniem roszczenia. Tak wskazano bowiem w powołanym wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r. jeśli rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego ma to znaczenie jedynie dla oceny czy przyczyny z art.1 ust.1 powoływanej ustawy stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem – art.10 ust.1. Zachodzi więc konieczność badania interesu każdej ze stron. Niezbędnym jest więc dokonanie obiektywnej oceny złożonej propozycji również pod kątem ujęcia spodziewanych konsekwencji tej propozycji w stosunku do pracownika, przekładających się na realnie uzasadnione oczekiwanie, iż pracownik ową propozycję przyjmie, albo czy też, z różnych powodów, nie przyjmie owej propozycji, choćby ze względu to, iż propozycja nosiła znamiona sztywności, była niedogodna dla pracownika z jakich istotnych względów np. zdrowotnych. Wówczas nie ma przeszkód w przyjęciu, iż przyczyny rozwiązania leżały wyłącznie po stronie pracodawcy. W takim stanie rzeczy sama odmowa przyjęcia przez pracownika nowych warunków nie pozbawia go wypłaty stosownego świadczenia. Następuje to jedynie w sytuacji nieuzasadnionej odmowy przyjęcia nowych warunków i jedynie wtedy brak jest podstaw do wypłaty świadczenia.

Jak wynika z powyższego pozwany zaproponował powódce nowe warunki pracy odnośnie stanowiska pracy w postaci kasjera oraz miejsca wykonywania pracy w miejscu jej zamieszkania. W ocenie Sądu okoliczność ta bez wątpienia stanowiłaby udogodnienie dla powódki, związane nie tylko z ponoszonymi przez nią kosztami, ale również poświęcanym czasem na dojazdy do pracy. W następstwie dokonanego wypowiedzenia powódka musiałaby jednak wykonywać zupełnie inną pracę niż dotychczas, gdyż zajmowała jak. wskazano powyżej inne stanowiska pracy sekretarki i referenta do spraw marketingu. Z racji posiadanego wykształcenia i doświadczenia powódka posiadała formalnie kwalifikacje zawodowe do wykonywania tej pracy i mogłaby ją wykonywać co do zasady bez potrzeby dokończenia się. Praca kasjera nie wymaga bowiem żadnych szczególnych kwalifikacji. Miałaby również zapewnione źródło utrzymania. Okoliczności sprawy wskazują, iż pozwany podnosił, iż u podstaw podjętej przez niego decyzji był również uwzględniony interes powódki, która dojeżdżała do pracy w S., skarżyła się na wysokie koszty, co również utrudniało punktualne stawianie się w pracy. Jest to jednak zbyt daleko idące uproszczenie, a w kontekście zasadności i obiektywnie uzasadnionych przyczyn odmowy przyjęcia proponowanych warunków pracy, gdyż muszą być wzięte pod uwagę, wbrew stanowisku pozwanego również, inne kwestie dające pełny obraz sytuacji w jakiej znalazł się pracownik, w tym wypadku powódka. Koniecznym jest ustalenie czy zaproponowane jej warunki pracy były dla niej faktycznie dogodne. Okoliczności niniejszej sprawy wskazują, iż wręczona powódce wypowiedzenie zmieniające nie było działaniem obliczonym na odmowę przyjęcia proponowanych warunków, a więc z góry zmierzało do rozwiązania stosunku pracy, choć pozwany wiedział, iż nie chce pracować na tym stanowisku czy też miało stanowić sztywność ze strony pracodawcy czy chęć poniżenia powódki. W takim stanie można byłoby, co do zasady, spodziewać się, iż powódka przyjmie nowe warunki.

Sąd wskazał, że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika wprost, iż powódka nie była nigdy nie tylko zainteresowana wykonywaniem obowiązków kasjera, a więc pracą związaną o przyjmowaniem i wypłacaniem należności pieniężnych, co wiąże się bez wątpienia z określoną odpowiedzialnością materialną. Praca dla niej na tym stanowisku wiązała się z pracą na niższym stanowisku w strukturze pozwanego.

Pracy takiej nie mogłaby również wykonywać ze względów zdrowotnych i występującym u niej uczuleniem na nikiel, co powodowałoby poważne konsekwencje zdrowotne związane z pogorszeniem się S. zdrowia. Powódka z tytułu tych dolegliwości leczy się od lat, podlega stałej opiece lekarskiej. Posiada orzeczenie o niepełnosprawności. Okoliczności te dyskwalifikują ją do pracy na stanowisku kasjera. W ocenie Sądu w tym stanie w realiach sprawy, mając na względzie zasady logiki i doświadczenia życiowego można było spodziewać się w kontekście powyżej wskazanych okoliczności dotyczących bezpośrednio powódki, pomimo formalnych kwalifikacji do wykonywania pracy na stanowisku kasjera, iż odmówi przyjęcia proponowanych jej nowych warunków zatrudnienia. Warunki te były bowiem dla niej niedogodne. Proponowane powódce stanowisko pracy kasjera mogłoby wpłynąć ujemnie na jej stan zdrowia. Z racji, którego

również miałyby trudności z wykonywaniem przypisanych jej zadań. Do tego dochodziło zatrudnienie na stanowisku pracy na którym nigdy nie chciałaby pracować. W tym stanie przedstawiona powódce przez pozwanego propozycja nowych warunków pracy była dla niej niedogodna. Mogła więc odmówić jej przyjęcia w sposób w pełni uzasadniony, znajdujący oparcie w obiektywnie uzasadnionych okolicznościach przemawiających za takim stanowiskiem powódki. Pozwany wiedział o problemach zdrowotnych powódki, choć może nie w takim zakresie, który wyłączałby ją z pracy kasjera. Wiedział również w następstwie rozmowy przeprowadzonej kilka dni wcześniej, iż powódka nie jest zainteresowaną zmianą stanowiska pracy na kasjera. Podejmowała kroki o przeniesienie ją na inne stanowisko pracy, nie wyłączając poszukiwania nowej pracy. W ocenie Sądu pozwany proponując powódce stanowisko pracy kasjera w takim stanie mógł się nie tylko liczyć przy uwzględnieniu już tylko tych okoliczności, iż powódka nie przyjmie proponowanych jej warunków, ale z dużą dozą prawdopodobieństwa, liska pewnością przewidywał taką sytuację, co jest w pełni uzasadnione zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Nie bez znaczenia jest w realiach sprawy również to, kiedy pozwany przeniósł powódkę na ostatnio zajmowane stanowisko to pracownik, który wykonywał tożsame obowiązki z powódką był nieobecny w pracy. Nie było więc tyle pracy dla wszystkich osób zatrudnionych w Zespole. Wskazać należy, iż czynnik zdrowotny jako stanowiący jedną z przyczyn odmowy przyjęcia przez powódkę proponowanych jej warunków pracy stał wskazany w toku niniejszego postępowania. Pozwana nie musiała dokładnie nim wiedzieć czy też nawet w ogóle. Nie wyłącza to jednak uprawnienia powódki do kierowania się nim jako jednym z elementów odmowy przyjęcia nowych warunków pracy jako dla niej niedogodnych. Nie ma znaczenia również, iż w rozmowach powoływała się na inne przyczyny. W kontekście więc powyższego odmowa przyjęcia przez powódkę proponowanych jej warunków zatrudnienia nie doprowadziła do powstania współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Sąd podkreślił, iż okoliczności sprawy wskazują, iż powódka z przyczyn dla niej niedogodnych, wskazanych powyżej, mogła odmówić propozycji przyjęcia nowych warunków pracy. Były to okoliczności, które obiektywnie uzasadniały stanowisko powódki, a do tego miały one tego typu charakter, że pozwany składając powódce określonej treści propozycję winien się liczyć i przewidywać fakt podjęcia tego typu decyzji przez powódkę. W tym stanie nie doszło w związku z odmową przyjęcia przez powódkę zaproponowanych jej warunków zatrudnienia do powstania współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyny nie dotyczącej pracownika w rozumieniu wskazanych wyżej przepisów. Niekwestionowanym jest także, iż pozwany zatrudniał powyżej 20 pracowników.

W tym stanie zasadnym było żądanie powódki zasądzenia odprawy pieniężnej stosownie do treści art. 8 ust. 1 pkt 3 omawianej ustawy – w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, gdyż powódka pracowała ponad 8 lat.

W ocenie Sądu w realiach niniejszej sprawy nie było żadnych przeszkód w zasądzeniu na rzecz powódki przedmiotowej odprawy w związku z jednoczesnym zasądzeniem na jej rzecz odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego i niezgodnego z prawem wypowiedzenia zmieniającego. Potwierdzeniem tego jest również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2016 r. (III PK 30/16). Okoliczności sprawy wskazują, iż do ustania stosunku pracy doszło – wyłącznie z przyczyn nie dotyczących powódki.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 §1kc.

Od zasądzonych odszkodowania pracownikowi przysługują odsetki od dnia doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego przedmiotowe żądanie, stąd Sąd oddalił żądanie co do odsetek za wcześniejszy okres. Pracownik nabywa natomiast prawo do odprawy z upływem ostatniego dnia trwania stosunku pracy. Tym samym odsetki za opóźnienie przysługują od dnia następnego po dniu ustania stosunku pracy. Z tego względu Sąd zasądził odprawę pieniężną od dnia następnego po ustaniu stosunku pracy, oddalając roszczenie z tego tytułu za wcześniejszy okres.

O kosztach procesu i wysokości kosztów zastępstwa prawnego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z §9 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. poz. 1800). Jak również obciążył pozwanego kosztami sądowymi w postaci opłaty której powódka była

zwolniona zgodnie z art.13 w związku z art.35 ustawy dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2016 r. poz.623). O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477¹§1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana, zaskarżając wyrok w części to jest w zakresie punktów: 1, 2, 4 i 5

Skarżonemu wyrokowi zarzuciła:

a) naruszenie prawa procesowego – art.328§2 k.p.c. poprzez brak wskazania, którym dowodom Sąd odmówił wiarygodności, a które pominął, gdyż nie miały żadnego znaczenia dla rozpoznania sprawy,

b) naruszenie prawa procesowego – art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- niezasadne przyjęcie, że powódka nie wiedziała, na czym polegać mają zmiany organizacyjne w Zespole (...), podczas gdy z zeznań samej powódki wynika, że jeszcze przed wręczeniem jej oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy była informowana przez pozwanego w osobie członka zarządu zatrudnienia na jej miejsce grafika,

- błędne przyjęcie, że ze złożonych przez powódkę orzeczeń o stopniu niepełnosprawności wynika, iż jej niepełnosprawność jest spowodowana atopowym zapaleniem skóry, podczas gdy z orzeczeń tych wynika jedynie, iż niepełnosprawność Powódki jest związana z chorobami układu oddechowego i krążenia,

- błędne przyjęcie, że pozwany wiedział o uczuleniu powódki na nikiel jeszcze przed wręczeniem powódce oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym, podczas gdy pozwany o powyższym uczuleniu dowiedział się dopiero po przedstawieniu przez powódkę zaświadczenia lekarskiego uzyskanego w dniu 14 grudnia 2015 r., a zatem już po wręczeniu powódce wypowiedzenia zmieniającego, które to zaświadczenie zostało przedłożone przez pełnomocnika powódki wraz z pismem procesowym z dnia 20 grudnia 2015 r.,

- błędne przyjęcie, że u pozwanego nie doszło do zmian organizacyjnych w Zespole (...) pomimo zatrudnienia,

c) naruszenie prawa materialnego – art.30§4 k.p. w zw. z art.45§1 k.p. poprzez uznanie, że przyczyna wskazana powódce w oświadczeniu pozwanego o wypowiedzeniu zmieniającym umową o pracę jest pozorna i nie stanowi przyczyny uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia zmieniającego umowy o pracę.

d) naruszenie prawa materialnego – art.47¹ k.p. poprzez jego zastosowanie, mimo że w realiach sprawy niniejszej przepis ten nie miał zastosowania.

e) naruszenie prawa materialnego – art.8 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez jego zastosowanie, mimo że w realiach sprawy niniejszej przepis ten nie miał zastosowania.

Wskazując na powyższe, skarżący wniósł o:

1. zmianę punktów 1, 2, 4 i 5 wyroku Sądu Rejonowego w Skierniewicach wydanego dnia 17 lutego 2017 r. w sprawie o sygn. akt IV P 183/15 i oddalenie powództwa,

2.zasądzenie na pozwanego od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych za postępowanie przed sądem I i II instancji; ewentualnie o

3. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Skierniewicach IV Wydziałowi Pracy do ponownego pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.

Sąd zważył co następuje:

Apelacja zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Art.233§1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, Lex nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art.328§2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art.233§1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego nie jest prawidłowa. Zarzuty skarżącego dotyczące oceny materiału dowodowego w zakresie dokonanego wypowiedzenia zmieniającego są zasadne. W szczególności, na gruncie rozpatrywanego przypadku, nie sposób przyjąć, iż podana powódce przyczyna wypowiedzenia zmieniającego nie jest rzeczywista i uzasadniona.

Zgodnie z art.30§4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Zakresem tego uregulowania objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. W judykaturze Sądu Najwyższego (por. np. wyroki z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 81/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 2, s. 86-90; z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696; z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025 i szeroko przytoczone w nich orzecznictwo) przyjmuje się zgodnie, że celem regulacji zawartej w art.30§4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę (wypowiedzeniem warunków pracy i płacy), a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach.

Wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art.30§4 k.p.).

W myśl regulacji zawartej w treści art.45§1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione albo narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – orzeka o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zgodnie z art.42§1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony – w tym zmieniające - jest zatem wadliwe jeśli zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy dotyczącymi jego formy, jak i wówczas, gdy nie zostało ono odpowiednio uzasadnione przez pracodawcę.

Wypowiedzenie umowy o pracę bądź jej warunków, jest nieuzasadnione nie tylko wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz była zbyt małej wagi, aby stanowić podstawę rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, ale także wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub warunków pracy i płacy) rodzi po stronie pracownika powstanie roszczeń określonych w art.45§1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2015 roku w sprawie II PK 62/14, Lex 1656491).

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy, w ocenie Sądu Okręgowego, wskazana w wypowiedzeniu przyczyna posiadała zarówno przymiot rzeczywistej, jak i uzasadnionej, a wskazują na to działania jakie zostały podjęte przez pozwanego. W ocenie Sądu Okręgowego, zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy wskazuje, że w Zespole (...) pozwanego doszło do reorganizacji, została zatrudniony pracownik na stanowisku grafika. Wprawdzie od strony formalnej zmiany w strukturze organizacyjnej pozwanego wymagały ich zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą, ale wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego, nie sposób przyjąć by zatrudnienie pracownika bez uprzedniej zgody Rady Nadzorczej pozwanego przeczyło zasadom dotychczasowego funkcjonowania pozwanego. Podkreślić bowiem należy, że w okresie biegu wypowiedzenia złożonego powódce, oprócz zatrudnienia osoby na stanowisku grafika, pozwany zatrudnił osobę na stanowisku kasjera w Oddziale w Ż. to jest na stanowisku jakie zaproponowano powódce w ramach wypowiedzenia zmieniającego. Ponadto wskazać należy, że zarząd pozwanego posiadał kompetencje do dokonywania zmian kadrowych i przyjęcie, że każdorazowe zatrudnienie czy też zwolnienie pracownika wymagałoby stosownego zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą pozwanego, przeczyłoby zasadom doświadczenia życiowego, a przed wszystkim utrudniałoby zapewne funkcjonowanie takiego podmiotu w obrocie gospodarczym.

W związku z tym pracodawca – wbrew wywodom Sądu Rejonowego – złożył oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, w którym zawarł prawdziwe i uzasadnione przyczyny wypowiedzenia. Stwierdzić zatem należy, że roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania nie było zasadne i tym samym nie zaszła konieczność zastosowania w niniejszej sprawie dyspozycji art.47¹ w związku z art.45 kodeksu pracy.

Mając powyższe na uwadze uznać należy, że Sąd Rejonowy dokonał błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, co doprowadziło do naruszenia prawa materialnego i nieprawidłowego przyjęcia, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie były uzasadnione i rzeczywiste, co skutkowało zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem powództwa o odszkodowanie, zgodnie z treścią art.386§1 k.p.c.

Jednocześnie Sąd zmienił wyrok w zakresie orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego za I instancję. Na podstawie art.100 k.p.c. Sąd zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami, bowiem przy uwzględnieniu wartości zgłoszonych roszczeń i treści rozstrzygnięcia strony wygrały i przegrały sprawę w tym samym zakresie.

W związku ze zmianą wyroku zmianie podlega również wysokość opłaty od uwzględnionej części powództwa do kwoty 395 zł, to jest 5% wartości zasądzonej kwoty. Zgodnie bowiem z art.113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r., poz. 623 z późn. zm.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W odniesieniu do podnoszonego w apelacji naruszenia art.8 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wskazać należy, że w ocenie Sądu Okręgowego świadczenie w razie utraty zatrudnienia na skutek odmowy przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego winno przysługiwać tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie

do przyjęcia. Rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy i może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika - art. 10 ust. 1 powołanej ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 tej ustawy. W takiej bowiem sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 sierpnia 2013 r., II PK 340/12, Lex nr 1409529). Zatem decydujące jest ustalenie, jakie były przyczyny odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia - czy obciążały one wyłącznie pracodawcę, czy też jednak w jakiej części występowały także po stronie pracownika. Zaproponowane powódce stanowisko pracy – kasjera nie odpowiadało kwalifikacjom i doświadczeniu zawodowemu jakie posiada powódka. Ponadto, będąc wieloletnim pracownikiem pozwanej powódka nigdy nie była zatrudniona stanowisku o chociażby zbliżonym zakresie powódka miała przeciwwskazania do wykonywania pracy z uwagi na uczulenie na nikiel i nie mogła przyjąć zaproponowanego jej nowego stanowiska pracy.

Zasadnym zatem było zasądzenie na rzecz powódki odprawy pieniężnej o jakiej mowa w art.8 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i nadanie i apelacja w tej części podlegała oddaleniu, na podstawie art.385§1 k.p.c.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie art.100 k.p.c. obciążając nimi pozwanego jako stronę przegrywającą sprawę w części. Na koszty procesu złożyły się koszty zastępstwa procesowego strony powodowej ustalone na podstawie §2 punkt 4 w zw. z §9 ust. 1 punkt 2 w zw. z §10 ust. 1 punkt 1 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800).

(S.B.)

SSO Iwona Matyjas SSO Monika Pawłowska – Radzimierska SSO Agnieszka Olejniczak-Kosiara