

Sygn. VPa 160/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 marca 2015 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska

SSR del. Marzena Foltyn-Banaszczyk (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 12 marca 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa W. C.

przeciwko (...) w B.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego (...) w B. od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 29 sierpnia 2014r.

sygn. IV P 197/13

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddala powództwo,*
- 2. zasądza od powoda W. C. na rzecz pozwanego (...) w B. kwotę 60,00 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.*

Sygn. akt V Pa 160/14

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 29 sierpnia 2014 roku wydanym w sprawie o sygn. akt IVP 197/13 Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Bełchatowie IV Wydział Pracy przywrócił powoda W. C. do pracy w pozwany (...) w B. na warunkach obowiązujących przed oświadczeniem z dnia 19 sierpnia 2011 roku, które zostało mu doręczone w dniu 31 lipca 2013 roku, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz przejął na rzecz Skarbu Państwa nieuiszczony w sprawie wpis sądowy.

Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

W pozwie z dnia 23 sierpnia 2011 roku skierowanym przeciwko (...) w B. powód W. C. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia przez pozwanego warunków pracy i płacy dokonanych pismem z dnia 19 sierpnia 2011 roku. Postanowieniem z dnia 16 grudnia 2011 roku sąd zawiesił postępowanie w sprawie na podstawie art. 178 kpc.

Postanowieniem z dnia 9 stycznia 2013 roku sąd umorzył postępowanie w sprawie. Powyższe postanowienie zaskarżył pełnomocnik. Postanowieniem z dnia 18 lipca 2013 roku Sąd Okręgowy oddalił zażalenie.

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2012 roku Sąd Rejonowy w Bełchatowie przywrócił powoda W. C. do pracy na stanowisko przed doręczeniem oświadczenia z dnia 24 sierpnia 2011 roku o rozwiązaniu wypowiedzenia umowy o pracę bez wypowiedzenia

Powyższy wyrok został utrzymany przez Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim wyrokiem z dnia 4 czerwca 2013 roku.

W piśmie z dnia 24 lipca 2013 roku W. C. poinformowany został, że w związku z otrzymaniem postanowienia Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim o oddaleniu zażalenia na postanowienie Sądu Rejonowego - które otrzymał w dniu 19 sierpnia 2011 roku doręczone w dniu 19 sierpnia 2011 roku rozpoczął bieg z dniem 1 sierpnia 2013 roku z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, które upłynie w dniu 31 października 2013 roku. Jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia tj. do dnia 15 września 2013 roku nie złoży oświadczenia woli o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków.

Od tego wypowiedzenia powód odwołał się składając pozew w niniejszej sprawie.

Poczynając od 10 czerwca 2013 roku do 31 października 2013 roku powód pracował, jako starszego poborcy skarbowego. Natomiast od 1 listopada pracował na zmienionym stanowisku

Orzeczeniem z dnia 16 grudnia 2013 roku Komisja Dyscyplinarna (...) w Ł. i (...) Województwa (...) umorzyła postępowaniu w odniesieniu do zarzutu naruszenia obowiązków członka korpusu służby cywilnej.

Sąd Rejonowy podał, iż przedmiotowe okoliczności zostały ustalone przez Sąd w oparciu o niekwestionowane przez strony okoliczności. Zebrany materiał dowodowy w postaci zeznań powoda W. C. w ocenie Sądu Rejonowego zostały potwierdzone okolicznościami spraw, jakie toczyły się z udziałem obu stron i wydanym w tych sprawach orzeczeniami sądu obu instancji.

Sąd Rejonowy zważył, iż powództwo zasługuje na uwzględnienie w całości.

Jako podstawę prawną Sąd I instancji powołał przepis art. 42 § 1 k.p., który nakazuje do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, czyli wypowiedzenia zmieniającego, stosować przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób odpowiedni. Oznacza to konieczność stosowania przepisów o wypowiedzeniu bez żadnych zmian lub ze zmianami uzasadnionymi innym charakterem wypowiedzenia zmieniającego. Przy tym rodzaju wypowiedzenia głównym celem jest, bowiem zmiana treści stosunku pracy, a rozwiązanie tego stosunku jest celem jedynie alternatywnym. Wypowiedzenie zmieniające musi być uzasadnione (zob. w szczególności teza 14 uchwały SN III PZP 10/85, powołanej w uw. 6 do art. 45). Ocena zasadności obejmuje także zaproponowane pracownikowi nowe warunki. Wypowiedzenia zmieniającego wymaga tylko istotnej zmiany wynikającej z umowy warunków pracy i (lub) płacy. Zmiany dotyczące wynagrodzenia pracownika są uważane zawsze za istotne. Co do warunków pracy, powstają w praktyce trudności w przeprowadzeniu granicy między zmianą istotną (wymagającą wypowiedzenia zmieniającego) oraz nieistotną (dokonywaną przez pracodawcę poleceniem - zob. art. 100 § 1 k.p.).

Dalej Sąd Rejonowy wywodził, iż w orzecznictwie SN (wyrok z dnia 7 września 1999 r., I PKN 265/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 17) słusznie zostało podniesione, że o tym, czy zmiana jest istotna, decyduje nie tylko ocena powszechna, ale przede wszystkim stanowisko stron stosunku pracy. Na ogół, bowiem sama zmiana nazwy stanowiska pracy nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Jeżeli jednak strony stosunku pracy traktują taką zmianę, jako podmiotowo istotną, to wymaga ona wypowiedzenia zmieniającego. W praktyce uważa się, że § 1 dotyczy tylko pogorszenia warunków umowy dla pracownika. W odniesieniu do ich polepszenia (np. podwyżki wynagrodzenia) przyjmuje się bowiem domniemaną zgodę pracownika. Może on obalić to domniemanie swoim oświadczeniem woli odmawiającym

zgody na podwyżkę. Awans na wyższe stanowisko zawsze wymaga zgody pracownika, gdyż wiąże się ze zwiększonym zakresem obowiązków i szerszą odpowiedzialnością.

Jak podkreślił Sąd Rejonowy do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę (§ 1), które przewidują względną nieważność tej czynności dokonanej z naruszeniem prawa (art. 45 § 1 k.p.). Pracownik, który nie wniósł powództwa o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach), nie może powoływać się na niezgodność wypowiedzenia z prawem lub jego niezasadność (wyrok SN z dnia 24 listopada 2004 r., I PK 17/04, OSNP 2005, nr 19, poz. 299)

Dalej Sąd Rejonowy wywodził, że przepisy dotyczące stosowania terminów przewidzianych w art. 256 i 264 k.p. mają odpowiednie zastosowanie i są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia terminowi i przywracania go. Sąd oddała powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono, oraz po upływie terminów określonych w art. 256 k.p. (tak uchwała składu siedmiu sędziów SN, zasada prawna z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986, nr 12, poz. 194). Wykładnia przepisów art. 264 § 1 i 2 k.p. dokonana przez Sąd Najwyższy jest korzystna dla pracowników i w zasadzie opiera się na założeniu, że terminy określone w tych przepisach rozpoczynają bieg od powzięcia przez pracownika wiadomości o okolicznościach uzasadniających jego roszczenia. Terminy złożenia odwołania od wypowiedzenia (art. 265 § 1 k.p.) oraz wystąpienia z żądaniem przywrócenia do pracy lub odszkodowania (art. 265 § 2 k.p.) biegną od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, tj. od dnia, w którym oświadczenie pracodawcy doszło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z jego treścią, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Pojęcie "termin" służy w prawie cywilnym do określania czasu, z którego upływem (lub nadejściem) mogą się łączyć rozmaite skutki prawne, np. nabycie albo utrata przez jakiś podmiot lub przedmiot określonych właściwości (np. zdolności do czynności prawnych, przydatności do spożycia), powstanie albo ustanie stosunku prawnego, przedawnienie roszczeń, wygaśnięcie prawa podmiotowego lub uprawnienia - np. w razie upływu terminu zawitego (szerzej A. S., Umowne terminy zawite, PS 2011, nr 1, s. 52 i n.; też, S. upływu terminów zawitych w przyszłym Kodeksie cywilnym, PS 2011, nr 6, s. 77 i n.).

Reguły interpretacyjne dotyczące obliczania terminów zawartych w tytule V kodeksu cywilnego mają zastosowanie również przy obliczaniu terminów wskazanych w innych aktach prawnych z zakresu prawa prywatnego (potwierdza to np. art. 165 § 1 k.p.c. czy art. 300 k.p.), chyba że przepisy szczególne zawierają w tym zakresie autonomiczne uregulowania prawne (np. art. 36-37 i 72-74 pr. weksl., art. 55-57 pr. czek., art. 30 § 2¹ k.p.). W judykaturze utrwalony jest jednak pogląd, że sposób liczenia terminów określonych w przepisach kodeksu cywilnego nie ma zastosowania do okresów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych (uchw. SN z dnia 21 maja 1991 r., I PZP 16/91, OSNCP 1992, nr 1, poz. 10; wyr. SN z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 47/96, OSNP 1997, nr 17, poz. 310; post. SN z dnia 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09, Lex nr 585777). Zob. też - w odniesieniu do terminów określonych w ustawie z dnia 29 stycznia 2004 r. - Prawo zamówień publicznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2010 r. Nr 113, poz. 759 z późn. zm.) - D. J., Kontrowersje wokół obliczania terminu związania ofertą, Z. P. D. 2008, nr 12, s. 44 i n. W późniejszym orzecznictwie Sąd Najwyższy bardziej kierował się wykładnią językową przepisu art. 264 k.p., przyjmując, że stosuje się go tylko do roszczeń w nim wymienionych, wynikających jedynie z określonych w tym przepisie czynności prawnych pracodawcy. W wyroku z dnia 2 października 1990 r., I PR 273/90, OSP 1991, z. 7-8, poz. 167, SN stwierdził m.in., że termin z tego przepisu nie odnosi się do innych roszczeń dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę, np. do roszczenia o wynagrodzenie za pracę z art. 49 k.p.; stosuje się do nich termin przedawnienia z art. 291 § 1 k.p.

Kontynuując Sąd Rejonowy podkreślał, iż terminy złożenia odwołania od wypowiedzenia (art. 265 § 1 k.p.) oraz wystąpienia z żądaniem przywrócenia do pracy lub odszkodowania (art. 265 § 2 k.p.) biegną od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę, tj. od dnia, w którym oświadczenie pracodawcy doszło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z jego treścią, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Jak trafnie stwierdził SN w tezie 2 wyroku z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004, nr 20, poz. 353, złożenie pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w sposób

dorozumiany (art. 60 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) jest równocześnie zawiadomieniem go o rozwiązaniu umowy o pracę w rozumieniu art. 264 § 2 k.p.

Terminy z art. 264 k.p. są zachowane, gdy pracownik najpóźniej ostatniego dnia złoży pozew we właściwym sądzie lub nada przesyłkę do tego sądu w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe lub w placówce pocztowej operatora świadczącego pocztowe usługi powszechne w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej. (wyrok SN z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 167/99, OSNAPiUS 2000, nr 21, poz. 783). Odpowiednio odnosi się to do żądania przywrócenia do pracy. Oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu oraz rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia powinno zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Należy przez to rozumieć wskazanie terminu wytoczenia powództwa oraz właściwego sądu. N. lub błędne pouczenie pracownika z reguły będzie uzasadniało przywrócenie terminu na podstawie art. 265 § 1 k.p. z uwagi na brak winy pracownika w uchybieniu terminowi. Wystąpienie przez pracownika z powództwem po terminie należy traktować jako zawierające w sobie wniosek o przywrócenie terminu (tak SN w uzasadnieniu uchwały z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, powołanej wyżej w uw. 2). O istnieniu winy lub jej braku w uchybieniu terminowi należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy. Reguły interpretacyjne dotyczące obliczania terminów zawarte w tytule V kodeksu cywilnego mają zastosowanie również przy obliczaniu terminów wskazanych w innych aktach prawnych z zakresu prawa prywatnego (potwierdza to np. art. 165 § 1 k.p.c. czy art. 300 k.p.), chyba że przepisy szczególne zawierają w tym zakresie autonomiczne uregulowania prawne (np. art. 36-37 i 72-74 pr. weksl., art. 55-57 pr. czek., art. 30 § 2¹ k.p.). W judykaturze utrwalony jest jednak pogląd, że sposób liczenia terminów określonych w przepisach kodeksu cywilnego nie ma zastosowania jedynie do do okresów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych (uchw. SN z dnia 21 maja 1991 r., I PZP 16/91, OSNCP 1992, nr 1, poz. 10; wyr. SN z dnia 19 grudnia 1996 r., I PKN 47/96, OSNP 1997, nr 17, poz. 310; post. SN z dnia 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09, Lex nr 585777).

W ocenie Sądu Rejonowego z okoliczności sprawy niewątpliwie wynika, że powodowi W. C. w dniu 31 lipca 2013 roku doręczono no pismo o zmianie warunków pracy i płacy. Od tej daty w ocenie sądu liczy się termin do zaskarżenia wypowiedzenia zmieniającego. Wniesienie w dniu 6 sierpnia 2013 roku odwołania do sądu potwierdza w świetle wyżej cytowanych przepisów i orzecznictwa Sądu Najwyższego, że termin do jej zaskarżenia został zachowany.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż poczynając od sierpnia 2011 roku toczyły się pomiędzy stronami 4 sprawy. Pierwsza o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy, które zostało dokonane w dniu 21 sierpnia 2011 roku a które prawomocnie zakończyło się w dniu 18 lipca 2013 roku umorzeniem postępowania w sprawie (IV P 220/11), kiedy to Sąd Okręgowy, oddalił zażalenie na postanowienie o umorzeniu postępowania. Następnie wytoczona została sprawa o przywrócenie powoda do pracy, która zakończyła się w dniu 4 czerwca 2013 roku prawomocnym przywróceniem powoda do pracy na stanowisko przed jego wypowiedzenie IV P 224/11). Natomiast sprawa IV P 15/13, w której powód W. C. wniósł o uznanie wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczną, zakończyła się oddaleniem powództwa wobec tego, że zgłoszone roszczenie było przedwczesne, a którą obecnie jest na etapie postępowania odwoławczego.

Zdaniem Sądu Rejonowego okoliczności niniejszej sprawy są niewątpliwie. Wynika z nich, że powodowi W. C. skutecznie doręczono w dniu 31 lipca 2013 roku wypowiedzenie warunków pracy i płacy z dnia 19 sierpnia 2011 roku, przy czym już w doręczonym piśmie pozwany wskazał, że powyższy termin powodowi biegnie od dnia 1 sierpnia 2013 roku, co skutkuje uznaniem, że pomimo, że zostało sporządzone w 2011 roku skutki w nim zawarte powstaną od dnia 1 sierpnia 2013 roku. Nie można w ocenie sądu zgodzić się z twierdzeniem pełnomocnika pozwanego, że powyższe pismo stanowi jedynie przypomnienie, że oświadczenie z dnia 19 sierpnia 2011 roku nie zostało cofnięte.

Wypowiedzenie zmieniające może być przez pracownika zaskarżone do sądu pracy na podstawie art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1 k.p., co w niniejszej sprawie znalazło odzwierciedlenie w skierowanym w dniu 6 sierpnia 2013 roku w niniejszej sprawie pozwie, mimo braku pouczenia o sposobie i terminie zaskarżenia. Odmowa przyjęcia propozycji pracodawcy nie jest warunkiem dopuszczalności tego zaskarżenia. Pracownik W. C. wybrał jeden z możliwych sposobów: przyjmując proponowane (gorsze) warunki pracy, aby nie zostać bezrobotnym, ale jednocześnie prowadził proces w celu wykazania bezzasadności lub sprzeczności z prawem wypowiedzenia zmieniającego. Jeśli go wygra, wróci na poprzednie warunki. W ocenie sądu meriti należy zgodzić się z SN (wyrok z dnia 1 lutego 2000

r., I PKN 515/99, OSNAPiUS 2001, nr 12, poz. 414), że w sprawie o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne (przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach) nie jest istotne, czy pracownik odmówił przyjęcia zaproponowanych warunków.

Ponieważ powód dochował terminu zaskarżenia wypowiedzenia zmieniającego dokonano merytorycznej oceny przyczyn wypowiedzenia zmieniającego w tym wszczęcie przeciwko niemu postępowania dyscyplinarnego.

Dalej Sąd Rejonowy wywodził, iż w myśl przepisu art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia lub o przywróceniu do pracy (gdy umowa uległa już rozwiązaniu) na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Wypowiedzenie jest nieuzasadnione, jeżeli nie opiera się na ważnych i rzeczywistych przyczynach. W myśl art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Wobec tego, za niewystarczające należy uznać ogólnikowe zwroty lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie są połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (por. uchwałę Sądu Najwyższego całej Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164).

Istotną kwestią jest wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Z powodów. Nie narusza powołanego obowiązku wskazanie, jako przyczyny wypowiedzenia sformułowania stanowiącego uogólnienie zarzutów skonkretyzowanych wcześniej, o ile pracodawca wcześniej zapoznał z nimi pracownika. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 roku, I PKN 670/99, OSNAPiUS z 2001 roku, z. 22, poz. 663 oraz z dnia 24 lutego 1998 roku, I PKN 538/97, OSNAPiUS z 1999 roku, z. 3, poz. 86).

Równocześnie ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana przez sąd w ramach przyczyn podanych przez pracodawcę. Sąd Najwyższy wskazał w z dnia 10 listopada 1998 roku w sprawie sygn. akt I PKN 423/98, że pracodawca nie może uzupełniać braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu powództwa (OSNP 1999, nr 24, poz. 789).

Sąd I instancji podkreślał, że w przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca wskazał, iż przyczyną rozwiązania z powodów umowy o pracę było wszczęcie postępowania dyscyplinarnego nie czekając na jego końcowy wynik, co daje w ocenie Sądu meriti do stwierdzenia, że taka decyzja pozwanego była przedwczesna. Żaden, bowiem przepis w tym ustawa o służbie cywilnej ani przepisy kodeksu pracy nie dają podstawy do zmiany pracownikowi warunków pracy i płacy tylko z tego powodu, że zostało przeciwko pracownikowi wszczęte postępowanie dyscyplinarnego. Jedynym w myśl ustawy o służbie cywilnej możliwe jest zawieszenie pracownika w wykonywanych przez niego czynnościach na podstawie art. 69 ustawy o służbie cywilnej. Nie bez znaczenia dla oceny przyczyn wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy jest umorzenie postępowania w dniu 16 grudnia 2013 roku przez Komisję Dyscyplinarną (...) w Ł. i (...) w Województwie (...) co daje podstawę do stwierdzenia, że podstawa prawna wypowiedzenia zmieniającego odpadła.

Sąd może wydać orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia umowy tylko do dnia rozwiązania stosunku pracy § 1 art. 45 k.p. Po rozwiązaniu stosunku pracy, względnie upływie terminu wypowiedzenia możliwe jest tylko orzeczenie o przywróceniu pracownika do pracy (ewentualnie zasądzenie odszkodowania lub oddalenie powództwa).

W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności sprawy pokazały ponad wszelką wątpliwość, iż podstawa prawna na którą powoływał się pełnomocnik pozwanego odpadła dlatego u sąd merita iż istnieją uzasadnione podstawy do przywrócenie powoda do pracy na poprzednim stanowisku mając za podstawę art. 42 kp w związku z art. 45 § 2 kp

Mając powyższe rozważania na uwadze, sąd orzekł jak w sentencji orzeczenia.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc zgodne z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

Powyższy wyrok zaskarżył apelacją w całości pozwany, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, zarzucając wyrokowi naruszenie:

I. Prawa materialnego tj. art. 42 § 1 k.p. poprzez uznanie, że pismo z dnia 24 lipca 2013 roku wręczone W. C. było wypowiedzeniem zmieniającym dotychczasowych warunków pracy i płacy;

II. Prawa procesowego w stopniu istotnym mającym wpływ na wynik rozstrzygnięcia, a w szczególności;

a/ art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i okoliczności faktycznych występujących w chwili wręczenia powodowi pisma z dnia 24 lipca 2013 roku;

- sprzeczności istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego materiału dowodowego;

b/ art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nienależyte wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia oraz brak wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa oraz brak analizy prawnej stanu faktycznego i jego subsumcji;

c/art. 325 k.p.c. orzekając o przywróceniu powoda do pracy na warunkach obowiązujących przed oświadczeniem z dnia 19 sierpnia 2011 roku orzekł ponad żądanie pozwu;

d/ doręczony wyrok jest niekompletny.

Konkludując pozwany wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie
2. o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji w celu jej ponownego rozpoznania;
3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania z uwzględnieniem

kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwanego powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o:

1/ oddalenie apelacji w całości,

2/ zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanego jest zasadna i skutkuje zamianą zaskarżonego wyroku.

Z podniesionych w apelacji zarzutów, w pierwszej kolejności rozważenia wymagają zarzuty zasadzane na naruszeniu przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego, gdyż oceny zasadności naruszenia prawa materialnego można dokonywać wówczas, gdy stan faktyczny sprawy stanowiący podstawę rozstrzygnięcia został ustalony zgodnie z zasadami procedury cywilnej (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2004 roku, w sprawie II CK 409/03, LEX).

W ocenie Sądu Okręgowego jako całkowicie zasadny należało uznać zarzut naruszenia przez Sąd I instancji zasady wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c., która nakazuje, aby sąd ocenił wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Celem Sądu merittii rozpoznającego sprawę jest dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w rozpoznawanej sprawie wyraża zatem istotę sądenia w części obejmującej ustalenie faktów, ponieważ obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego, powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Ocena ta powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania, wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami, oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego, wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich wystąpienia w danej sytuacji.

Zastosowanie swobodnej oceny dowodów (art. 233 k.p.c.) ma zatem na celu ustalenie elementów podstawy faktycznej powództwa zgłoszonego w postępowaniu sądowym. Sąd musi bowiem przed rozstrzygnięciem o żądaniach stron ustalić czy ich twierdzenia o faktach znajdują podstawę w materiale dowodowym czy też nie. Swobodna ocena dowodów pozwala zatem w przypadku sprzeczności wniosków płynących z przeprowadzonych dowodów, np. sprzecznych zeznań świadków, jednym dać wiarę, a innym odmówić waloru wiarygodności. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy z dwóch przeciwstawnych źródeł wiedzy o zdarzeniach faktycznych, sąd ma prawo oprzeć swoje stanowisko w sprawie, wybierając to, które uzna za bardziej wiarygodne, korzysta bowiem ze swobody w zakresie oceny dowodów (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 31 marca 2004 roku, III CK 410/01, L.).

Stosując tę zasadę według własnego przekonania, sąd jest zobowiązany jednocześnie przestrzegać zasad logicznego rozumowania, a więc może z zebranego materiału dowodowego wyciągać wnioski wyłącznie logicznie uzasadnione. Sąd może dać wiarę tym lub innym dowodom, czyli swobodnie oceniać dokumenty, zeznania świadków, zeznania stron, opinie biegłych, nie może jednak na tle tych dowodów budować wniosków, które z nich nie wypływają. Przy ocenie dowodów, tj. ich wiarygodności i mocy, istotną rolę odgrywają zasady doświadczenia życiowego.

Wszechstronne rozważenie materiału zebranego w sprawie oznacza przy tym uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23.06.2003 roku, VCKN 417/01, LEX).

W tym zakresie należy brać pod uwagę cały materiał sprawy. W wyniku swobodnej oceny dowodów sąd dokonuje selekcji zebranego materiału dowodowego pod kątem widzenia istotności poszczególnych jego elementów. Dalszym założeniem prawidłowej oceny dowodów jest ich poprawna interpretacja, np. wykładnia dokumentu, wykładnia zeznań świadków.

Należy podkreślić, iż stawiany w środku odwoławczym przez skarżącego zarzut błędnych ustaleń faktycznych jest zatem skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże, że wadliwe ustalenia będące konsekwencją błędnej oceny dowodów wynikają z naruszenia przez sąd orzekający uznanych reguł interpretacyjnych oraz braku logicznego powiązania faktów i niezrozumienia wynikających z nich treści.

Wnikliwa analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, iż w niniejszej sprawie Sąd I instancji oceniając materiał dowodowy popełnił błędy, na skutek czego nie wyprowadził słusznych wniosków jurydycznych, gdyż konkluzje sądu i ostateczne rozstrzygnięcie w sprawie, nie znajdują odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

W szczególności, jak słusznie podniósł apelujący, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego i ustaleń faktycznych na jego podstawie, nie rozważył wszystkich okoliczności faktycznych występujących w chwili wręczenia

powodowi przez pozwanego pisma z dnia 24 lipca 2013 roku. Tymczasem istotą sporu w danej sprawie była ocena charakteru prawnego oświadczenia woli złożonego w tym piśmie przez pozwanego. Powód bowiem twierdził, iż pismo pozwanego z dnia 24 lipca 2013 roku, a doręczone powodowi w dniu 31 lipca 2013 roku, stanowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Powód twierdził również, że wypowiedzenie to jest przy tym nowym wypowiedzeniem zmieniającym, innym niż wcześniej złożone wypowiedzenie zmieniające z dnia 19 sierpnia 2011 roku. Dokonane bowiem nieskutecznie przez pozwanego wadliwe rozwiązanie powodowi umowy o pracę bez wypowiedzenia i następnie przywrócenie powoda do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy zniwelowało poprzednio doręczone powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy z dnia 19 sierpnia 2011 roku. Pozwany natomiast konsekwentnie i stanowczo w toku całego postępowania twierdził, że pismo z dnia 24 lipca 2013 roku nie jest wypowiedzeniem zmieniającym warunki pracy i płacy, a jedynie informacją doręczoną powodowi jako pracownikowi po przywróceniu go prawomocnym orzeczeniem do pracy, iż oświadczenie woli z dnia 19 sierpnia 2011 roku jako nieskutecznie zaskarżone pozostaje w mocy i bieg terminu wypowiedzenia przewidzianego w tym wypowiedzeniu rozpocznie bieg od dnia 1 sierpnia 2013 roku. Wobec takich sprzecznych ze sobą stanowisk stron, niczym nieuprawnione było ustalenie przez Sąd I instancji, iż okoliczności sprawy są niewątpliwe i że w dniu 31 lipca 2013 roku doręczono powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy z dnia 19 sierpnia 2011 roku. Konsekwencją przyjęcia takiego założenia było faktycznie brak przeprowadzonego przez Sąd I instancji postępowania dowodowego.

Tymczasem w takiej sytuacji, gdy stanowiska stron w danej sprawie były krańcowo odmienne i gdy strony przedstawiały odmienną ocenę stanu faktycznego, sąd meriti powinien dokonać szczegółowych ustaleń stanu faktycznego co do okoliczności występujących w chwili wręczenia powodowi pisma z dnia 24 lipca 2013 roku oraz przeprowadzić wnikliwą ocenę materiału dowodowego w tym zakresie, celem ujawnienia woli osoby dokonującej danej czynności prawnej.

Zgodnie z art. 60 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażone przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (oświadczenie woli). Z kolei w myśl art. 65 § 1 k.c. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak wymagają tego ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Przepis ten przy tym znajduje zastosowanie zarówno do samej wykładni oświadczeń woli, jak i stwierdzenia czy dane zachowanie w ogóle stanowi oświadczenie woli (por. SN w wyrokach z dnia 18 listopada 2014 roku, IIPK 2/14, LEX; z dnia 22 czerwca 2006 roku, V CSK 70/06, OSNC 2007, nr 4, poz. 59; z dnia 3 grudnia 2008 roku, IPK 92/08, OSNP 2010, nr 11-12, poz. 131).

W judykaturze podkreśla się jednocześnie, że czynność prawna jest dokonana przez fakty konkludentne wówczas, gdy wyrażają one niewątpliwą treść oświadczenia woli i jednocześnie nie mogą stanowić podstawy przypisania czynnościom prawnym treści, jaka z nich nie wynika. Oznacza to, że wyrażona w sposób dorozumiany wola osoby dokonującej czynności prawnej musi wynikać z całokształtu okoliczności towarzyszących składaniu oświadczenia woli. W konsekwencji ustalenie dotyczące oświadczeń lub oznaczonych zachowań stron (tzw. kontekst sytuacyjny) oraz stwierdzenia uznające te zachowania za oświadczenie woli o określonej treści stanowią element stanu faktycznego sprawy dającego podstawę do oceny czy z całokształtu okoliczności towarzyszących składaniu oświadczenia woli w sposób niewątpliwy wynika wola osoby dokonującej czynności prawnej (por. też wyrok SN z dnia 13 marca 2014 roku, I PK 200/13, LEX i powołane tam orzecznictwo).

W danej sprawie oznaczało to dokonanie wnikliwej analizy okoliczności, w jakich zostało wręczone powodowi w dniu 31 lipca 2013 roku przez pozwanego pismo z dnia 24 lipca 2013 roku. Okoliczności, w których oświadczenie woli zostało złożone, może mieć istotny wpływ na wynik jego tłumaczenia, niejednokrotnie bowiem to one statuuja taką a nie inną treść oświadczenia, określającą zamierzone przez składającego je skutki. Chodzi przy tym zarówno o okoliczności faktyczne, jak i sytuację prawną obu stron w chwili wręczenia pisma z dnia 24 lipca 2013 roku.

Ma to szczególne znaczenie w sytuacji, gdy istnieje spór co do interpretacji znaczenia oświadczenia woli złożonego przez jedną ze stron.

Należy w tym miejscu podkreślić jednocześnie, iż w sprawie to powód kwestionował twierdzenie pozwanego, że pismo z dnia 24 lipca 2013 roku jest jednie informacją o sytuacji pracownika po przywróceniu go do pracy. Powód zatem wywodził skutki prawne ze swojego twierdzenia, iż pozwany złożył oświadczenie woli – jednostronne wypowiedzenie warunków pracy i płacy wręczone w postaci pisma w dniu 31 lipca 2013 roku.

Zgodnie z zasadą kontradiktoryjności przygotowanie, gromadzenie i dostarczanie materiału procesowego obciąża strony procesowe, a do Sądu należy jedynie ocena tego materiału i wydanie na jego podstawie rozstrzygnięcia. Artykuł 6 k.c. stanowi, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Stosownie zaś do treści art. 232 k.p.c. strony są zobowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne.

W sprawie powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, nie wykazał żadnej inicjatywy dowodowej celem wykazania, iż pismo z dnia 24 lipca 2013 roku wręczone mu przez pozwanego w dniu 31 lipca 2013 roku stanowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

Jak słusznie podniósł apelujący Sąd Rejonowy nie poczynił w tym kontekście żadnych rozważań i oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz oceny okoliczności faktycznych występujących w dniu wręczenia powodowi pisma z dnia 24 lipca 2013 roku.

Mimo zatem prawidłowych ustaleń faktycznych w tym zakresie, słuszne są zarzuty apelacji, że Sąd I instancji wyciągnął błędne wnioski co do znaczenia oświadczenia woli złożonego przez pozwanego powodowi w chwili wręczenia pisma z dnia 24 lipca 2013 roku. Sąd I instancji bowiem w szczególności nie uwzględnił i nie dokonał analizy materiału dowodowego zebranego w sprawie w postaci akt osobowych powoda, w których znalazły się pisma pracodawcy odnoszące się do sytuacji prawnej stron po wydaniu prawomocnego wyroku o przywróceniu powoda do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko pracy – wyrok SO z dnia 4 czerwca 2013 roku oraz po prawomocnym umorzeniu postępowania w sprawie odwołania powoda od wypowiedzenia zmieniającego z dnia 19 sierpnia 2011 roku (prawomocne postanowienie SO z dnia 28 czerwca 2013 roku). Pracodawca wobec takiej sytuacji wykonując wyrok przywrócił powoda do pracy na poprzednie stanowisko pracy (tj. przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego z dnia 19 sierpnia 2011 roku) – pismo z dnia 24 czerwca 2013 roku k. 112 B akt osobowych, a jednocześnie zasięgnął porady prawnej prawnika z uwagi na prawomocne postanowienie o umorzeniu postępowania z odwołania powoda od wypowiedzenia zmieniającego, wydane już po wydaniu prawomocnego wyroku w sprawie przywrócenia powoda do pracy na skutek wadliwego dokonania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przedmiotem porady prawnej miało być wskazanie czynności i w jakim terminie powinien je dokonać pracodawca (k. (...) akt osobowych).

W odpowiedzi na pismo pracodawcy prawnik pismem z dnia 24 lipca 2013 roku udzielił informacji prawnej podając iż z uwagi na kolejne odwołanie złożone przez pełnomocnika powoda od wypowiedzenia zmieniającego z dnia 19 sierpnia 2011 roku, jak również ze względu na szereg zdarzeń, okoliczności i wpływ czasu, aby wykazać konsekwencję i transparentność postępowania pracodawcy wydaje się zasadnym poinformować pracownika o rozpoczęciu biegu okresu wypowiedzenia w formie ustnej sporządzając notatkę lub w formie pisemnej. Nie jest to, jak zaznaczył prawnik, obowiązek wynikający z jakiegokolwiek przepisu. Ewentualne przyszłe obowiązki pracodawcy będą uzależnione od zachowania pracownika lub rozstrzygnięcia sądu z uwagi na nowe złożone przez powoda odwołanie od wypowiedzenia zmieniającego z dnia 19 sierpnia 2011 roku (k. (...) akt osobowych). W dniu 24 lipca 2013 roku pracodawca sporządził przedmiotowe sporne w sprawie pismo, które powód otrzymał w dniu 31 lipca 2013 roku (k. (...) akt osobowych).

Sąd Rejonowy nie poddał ocenie materiału dowodowego w postaci ww. dokumentów znajdujących się w aktach osobowych, mimo załączenia akt osobowych do akt sprawy. W sytuacji zatem, gdy pozwany stanowczo twierdził, iż pismo z dnia 24 lipca 2013 roku wręczone powodowi w dniu 31 lipca 2013 roku nie stanowiło wypowiedzenia zmieniającego, lecz jedynie pisemną informację o sytuacji pracownika, zaś powód reprezentowany przez nie zgłosił żadnych dowodów dla potwierdzenia swojego twierdzenia, że pismo to stanowiło wypowiedzenie zmieniające (nie zgłosił żadnych dowodów dla wykazania zamiaru pracodawcy złożenia oświadczenia woli, którego przedmiotem byłoby jednostronne nowe oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy), brak takiej oceny materiału

dowodowego doprowadziło Sąd Rejonowy do błędnych wniosków, co do znaczenia oświadczenia woli pozwanego z dnia 24 lipca 2013 roku.

W szczególności bowiem z powołanych wyżej dowodów wynikało jednoznacznie, iż pozwany nie miał zamiaru dokonywać kolejnego wypowiedzenia warunków pracy i płacy powodowi, a jedynie poinformować przywróconego do pracy powoda o jego sytuacji. Kolejne wypowiedzenie zmieniające byłoby przy tym nielogiczne, skoro w ocenie pozwanego wypowiedzenie warunków pracy i płacy z dnia 19 sierpnia 2011 roku nie zostało skutecznie zaskarżone przez powoda (na dzień 24 lipca 2013 roku prawomocnym postanowieniem Sądu Okręgowego w Piotrkowie Tryb. zażalenie powoda na umorzenie postępowania w sprawie z odwołania powoda od tego wypowiedzenia zmieniającego, zostało oddalone). Wypowiedzenie zmieniające z dnia 19 sierpnia 2011 roku nie zostało również cofnięte przez pozwanego. Wypowiedzenie zmieniające z dnia 19 sierpnia 2011 roku było zatem wiążące i skuteczne w ocenie pozwanego. Dokonywanie w tej sytuacji kolejnego wypowiedzenia zmieniającego było niczym nie uzasadnione. Powyższe wnioski wynikają również jednoznacznie z treści pisma z dnia 24 lipca 2013 roku wręczonego powodowi w dniu 31 lipca 2013 roku, w którym pozwany odnosi się do sytuacji prawnej stron po wydaniu ww. orzeczeń oraz informuje powoda, że okres wypowiedzenia z wypowiedzenia zmieniającego z dnia 19 sierpnia 2011 roku, a doręczonego powodowi w dniu 19 sierpnia 2011 roku, rozpoczyna bieg z dniem 1 sierpnia 2013 roku.

Niczym nieuzasadnione jest twierdzenie powoda, że pismo z dnia 24 lipca 2013 roku stanowi kolejne (nowe) wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Powód nie wykazał tej okoliczności żadnym dowodem. Słuszny jest zarzut apelującego, iż Sąd I instancji dokonał w tym zakresie oceny materiału dowodowego bez wszechstronnego rozważenia całego zebranego w sprawie materiału dowodowego i okoliczności występujących w chwili wręczenia powodowi pisma z dnia 24 lipca 2013 roku.

Jednocześnie słuszny jest zarzut apelacji, iż oceniając oświadczenie woli pozwanego złożone w piśmie z dnia 24 lipca 2013 roku jako wypowiedzenie zmieniające Sąd Rejonowy dokonał tej oceny popadając w sprzeczność z treścią materiału dowodowego. W szczególności bowiem niczym nieuzasadniona, nielogiczna i sprzeczna również z ustaleniami faktycznymi dokonany przez Sąd I instancji jest ocena tego Sądu, iż okoliczności w sprawie są niewątpliwe i że wynika z nich, iż powodowi skutecznie doręczono w dniu 31 lipca 2013 roku wypowiedzenie warunków pracy i płacy z dnia 19 sierpnia 2011 roku. Taka ocena bowiem nie wynika nie tylko z treści materiału dowodowego, ale i z ustaleń faktycznych poczynionych przez sąd. Sąd zatem popadł w sprzeczność co do ustaleń faktycznych i ich oceny w uzasadnieniu w świetle zebranego w sprawie materiału, wobec czego uzasadnienie w tym zakresie należało ocenić jako wewnętrznie sprzeczne i nielogiczne. W konsekwencji powstała również sprzeczność między ustaleniami faktycznymi, rozważaniami i oceną materiału dowodowego w uzasadnieniu a treścią pkt 1 wyroku.

Sąd Rejonowy bowiem raz stwierdza, że były dwa wypowiedzenia zmieniające (dwa oświadczenia woli), tj. wypowiedzenie z dnia 19 sierpnia 2011 roku i drugie nowe z dnia 24 lipca 2013 roku. Następnie zaś Sąd Rejonowy stwierdza, że było jedno wypowiedzenie zmieniające (jedno oświadczenie woli pozwanego) z dnia 19 sierpnia 2011 roku wręczone powodowi dwukrotnie, tj. raz w dniu 19 sierpnia 2011 roku i drugi raz w dniu 31 sierpnia 2011 roku. Skutkowało to wydaniem wyroku, w którego pkt 1 sentencji Sąd przywrócił powoda W. C. do pracy w pozwany (...) w B. na warunkach obowiązujących przed oświadczeniem z dnia 19 sierpnia 2011 roku, które zostało mu doręczone w dniu 31 lipca 2013 roku. Sąd Rejonowy przy tym odnosił się do sytuacji prawnej stron, a mimo to nie zauważył, iż na dzień wyrokowania wypowiedzenie zmieniające z dnia 19 sierpnia 2011 roku, doręczone powodowi w dniu 19 sierpnia 2011 roku, było skuteczne i prawidłowe, nie zostało bowiem w żaden sposób skutecznie podważone. Z rozważań Sądu zatem wynikało, iż jedno oświadczenie woli z dnia 19 sierpnia 2011 roku tego samego dnia, tj. w dniu 19 sierpnia 2011 roku zostało doręczone skutecznie i było prawidłowe, zaś to samo oświadczenie woli z dnia 19 sierpnia 2011 roku wręczone ponownie w dniu 31 lipca 2011 roku było nieprawidłowe, wadliwe i skutkowało przywróceniem powoda do pracy na warunki obowiązujące przed złożeniem oświadczenia woli z dnia 19 sierpnia 2011 roku. W konsekwencji słusznie podniósł pozwany, że sąd wyrokował ponad żądanie pozwu i tym samym doszło do naruszenia przez sąd przepisu art. 325 k.p.c.

Powyższe wynikało z braku dokonanej przez Sąd I instancji analizy prawnej i faktycznej sprawy. Sąd Rejonowy odnosząc się bowiem do sytuacji prawnej stron po wydaniu prawomocnych orzeczeń w sprawie z odwołania powoda od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz z odwołania powoda od wypowiedzenia zmieniającego z dnia 19 sierpnia 2011 roku, nie dokonał oceny prawnej tej sytuacji. Tylko zaś po dokonaniu oceny sytuacji w czerwcu i w lipcu 2013 roku, w jakiej znalazły się strony, możliwe było wydanie prawidłowego rozstrzygnięcia w sprawie. Bezsporne bowiem było w sprawie, iż od listopada 2013 roku powód faktycznie został przeniesiony na stanowisko, które zostało wskazane w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 19 sierpnia 2011 roku. Należało zatem dokonać oceny czy wypowiedzenie zmieniające z dnia 19 sierpnia 2011 roku było skuteczne wobec twierdzenia powoda, iż na skutek złożonego powodowi w dniu 24 sierpnia 2011 roku oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, po przywróceniu powoda do pracy powstał nowy stosunek pracy, zaś skutki poprzednio złożonego oświadczenia woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy zostały zniwelowane. W tym też powód upatrywał zasadności uznania oświadczenia woli złożonego przez pracodawcę w piśmie z dnia 24 lipca 2013 roku, jako wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, które od listopada 2013 roku faktycznie nastąpiły.

W pierwszej kolejności należało podnieść, iż wbrew twierdzeniu powoda na skutek przywrócenia pracownika do pracy w wyniku uznania rozwiązania stosunku pracy za wadliwy, nie dochodzi do nawiązania nowego stosunku pracy. W szczególności zatem strony nie podpisują nowej umowy o pracę ze wszystkimi tego konsekwencjami w postaci ustalania warunków umowy, o których mowa w art. 29 k.p. – w tym: wysokości wynagrodzenia, stanowiska i miejsca pracy, wymiar czasu pracy.

Orzeczenie o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach ma charakter mieszany, konstytutywno-deklaratoryjny. Konstytutywny charakter tego orzeczenia wyraża się w tym, że doprowadza ono do odrodzenia (reaktywowania) stosunku pracy, jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, deklaratorywny zaś w tym, że zobowiązuje pracodawcę do zatrudnienia pracownika. Co prawda stosunek pracy zostaje reaktywowany z mocy orzeczenia o przywróceniu do pracy, ale jego materialna skuteczność w świetle art. 48 § 1 k.p. (w związku z art. 57 § 4 k.p.) powstaje dopiero od daty zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, przy czym początek siedmiodniowego terminu dla zgłoszenia gotowości do pracy liczy się od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy. (por. wyrok SN z dnia 12 lipca 2011 roku, II OK. 18/11, OSNP 2012/17-18/220).

Z powyższego wynika zatem, iż rozwiązanie stosunku pracy nawet wadliwe, ale od którego pracownik nie odwołał się, rodzi skutki ustania stosunku pracy. Natomiast skuteczne zaskarżenie takiego rozwiązania stosunku pracy skutkujące przywróceniem do pracy prowadzi do jego odrodzenia w takim kształcie, jaki istniał przed rozwiązaniem umowy o pracę. W tym bowiem wyraża się konstytutywny charakter orzeczenia przywracającego pracownika do pracy. Stosunek pracy nie jest zatem nowym stosunkiem prawnym, ale zostaje reaktywowany na warunkach, jakie wiązały strony przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę. Materialna skuteczność orzeczenia w świetle art. 48 § 1 k.p. w związku z art. 57 § 4 k.p. powstaje zaś dopiero od daty zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy. Orzeczenie sądu o przywróceniu pracownika do pracy w tym sensie jest deklaratoryjne i działa ex nunc, że wywiera skutki od momentu uprawomocnienia. Dlatego gdy pracownik nie zgłosi pracodawcy w powyżej wskazanym terminie gotowości do pracy, orzeczenie o przywróceniu do pracy nie będzie wywierać skutku materialno prawnego w zakresie reaktywowania stosunku pracy.

Wobec powyższego należy stwierdzić, iż w przypadku przywrócenia pracownika do pracy następuje odnowienie poprzednio istniejącego stosunku pracy. Przywrócenie do pracy następuje bowiem na warunkach istniejących w chwili rozwiązania stosunku pracy i pracodawca nie musi ich ponownie określać przez wskazanie stanowiska pracy, warunków wynagradzania i innych elementów treści stosunku pracy (por. SN w wyroku z dnia 26 listopada 2003 roku, IPK 490/02, LEX). Strony wiąże zatem jeden stosunek pracy i jedna umowa o pracę.

Jednocześnie powyższemu nie przeczy regulacja prawna zawarta w art. 51 § 1 k.p. (art. 57 § 1 k.p.), że okres po rozwiązaniu stosunku pracy do jego reaktywowania stanowi okres pozostawiania bez pracy i jest okresem nieświadczenia pracy u pracodawcy, który dokonał rozwiązania stosunku pracy. Okres ten nie jest okresem

zatrudnienia ani okresem uznawanym za okres zatrudnienia, w związku z tym pracownik przywrócony do pracy orzeczeniem sądu nie pozostaje w tym okresie w stosunku pracy. Jest to oczywiste, gdyż orzeczenie o przywróceniu pracownika do pracy restytuuje stosunek pracy na przyszłość, tj. doprowadza ono do powstania stosunku pracy, ale takiego jaki istniał przed zakwestionowanym rozwiązaniem umowy o pracę, nie unieważnia natomiast bezprawnego oświadczenia pracodawcy z mocą wsteczną od momentu, w jakim oświadczenie to zostało złożone. (por. np. wyrok SN z dnia 10 marca 2010 roku, IIPK 265/09, LEX; uzasadnienie wyroku SN z dnia 19 czerwca 2012 roku, II PK 272/11, LEX; uzasadnienie uchwały 7 sędziów SN z dnia 28 maja 1976 roku, VPZP 12/75, OSNCP 1976 nr 9, poz. 187).

W świetle powyższego nieuzasadnione jest twierdzenie powoda, iż w skutek dokonanego rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia w dniu 24 sierpnia 2011 roku, tj. w okresie wypowiedzenia (w rozumieniu jak SN w wyroku z dnia 28 czerwca 2005 roku, II PK 44/05, OSNP 2006/9-10/147, tj. w okresie od dnia złożenia pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu zmieniającym), doszło do zniwelowania oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy z dnia 19 sierpnia 2011 roku. Obie czynności prawne są bowiem niezależne od siebie, podlegają niezależnej ocenie i procedurze sądowego odwołania.

Na tle przepisu art. 60 k.p. powstało zagadnienie dopuszczalności badania zgodności wypowiedzenia z prawem po rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Można wszak bronić poglądu, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (także wadliwe) konsumuje wypowiedzenie, niweczy jego skutki. A skoro tak, to ocena zgodności wypowiedzenia z prawem wydaje się bezprzedmiotowa. Z tą kwestią pozostaje w najściślejszym związku pytanie czy art. 60 k.p., co do roszczeń, ma zastosowanie w każdym przypadku niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę w okresie jej wypowiedzenia. Możliwe są tu bowiem rozmaite sytuacje faktyczne i prawne. I tak, może się zdarzyć, że: (a) zarówno wypowiedzenie umowy o pracę jak i jej rozwiązanie bez wypowiedzenia są prawidłowe; (b) wypowiedzenie jest prawidłowe a rozwiązanie niezwłoczne wadliwe; (c) wypowiedzenie wadliwe zaś rozwiązanie bez wypowiedzenia prawidłowe; (d) wypowiedzenie wadliwe i rozwiązanie niezwłoczne wadliwe. Zgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powoduje taki skutek, że badanie wypowiedzenia jest zbędne (bezprzedmiotowe). Skoro bowiem umowa została rozwiązana zgodnie z prawem, to zupełnie bez znaczenia dla jej bytu jest to, czy została uprzednio wypowiedziana wadliwie czy niewadliwie. Przepis art. 60 k.p. dotyczy więc tylko takich sytuacji, gdy wadliwe jest rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Wtedy też aktualizują się - ewentualnie - roszczenia pracownika zgłoszone w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę. Oznacza to, że ustalenie, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia jest wadliwe nie zwalnia sądu z rozpoznania roszczeń pracownika zgłoszonych w odwołaniu od wypowiedzenia. Wynik sprawy zależeć będzie ostatecznie od tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione merytorycznie i zgodne z przepisami formalnymi.

Należy podkreślić, iż 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. Mając zatem oczywiście na względzie skutek wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy oraz skutek wypowiedzenia umowy o pracę, nie może budzić wątpliwości, co było przedmiotem szeregu orzeczeń Sądu Najwyższego, że należy uwzględnić okoliczność odwołania się od wypowiedzenia zmieniającego przez pracownika oraz odwołania się przez tego pracownika od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Inna będzie zatem sytuacja prawa, gdy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia okaże się skuteczne (w skutek zaskarżenia, czy też nawet wadliwe ale od którego pracownik się nie odwołał). Wówczas rozwiązanie umowy wywołuje skutek rozwiązujący, co niweczy, jak wskazywał powód, skutki uprzedniego wypowiedzenia zmieniającego. W momencie bowiem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia uprzednio dokonane wypowiedzenie zostaje unicestwione w tym sensie, że nie może już nastąpić jego skutek w postaci ustania stosunku pracy wskutek wypowiedzenia. Inna jest jednakże sytuacja, gdy dochodzi do uznania przez sąd rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za wadliwe i przywrócenia do pracy. Wówczas powstają skutki wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli jest ono dokonane w sposób skuteczny (prawidłowy, nieskutecznie zaskarżony, lub od którego pracownik się nie odwołał) i oddziałują na reaktywowany stosunek pracy. (por np. SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 1 grudnia 1998 roku, I PKN 473/98, OSNP 2000/2/56).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należało podnieść, iż bezspornym było, że w wyniku zaskarżenia przez powoda rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 24 sierpnia 2011 roku, Sąd Okręgowy

w prawomocnym wyroku z dnia 4 czerwca 2013 roku przywrócił powoda na poprzednie warunki pracy. Jednocześnie prawomocnym postanowieniem z dnia 28 czerwca 2013 roku Sąd Okręgowy oddalił zażalenie na postanowienie Sądu Rejonowego w Belchatowie o umorzeniu postępowania wywołanego odwołaniem powoda od wypowiedzenia zmieniającego z dnia 19 sierpnia 2011 roku. Stosunek pracy zatem reaktywował się na warunkach przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego, gdyż w chwili orzekania prawomocnego o przywróceniu do pracy powoda orzeczenie o umorzeniu postępowania w sprawie z odwołania od wypowiedzenia zmieniającego nie było prawomocne. Jednakże nie może pozostawać bez znaczenia okoliczność, iż wypowiedzenie zmieniające z dnia 19 sierpnia 2011 roku, doręczone powodowi przez pracodawcę w dniu 19 sierpnia 2011 roku, okazało się skuteczne i nie zostało w żaden sposób w drodze postępowań sądowych podważone przez powoda.

W dniu 31 lipca 2013 roku pozwany zatem nie dokonał ponownego doręczenia tego samego wypowiedzenia zmieniającego, tj. wypowiedzenia zmieniającego z dnia 19 sierpnia 2011 roku, gdyż takie wypowiedzenie zostało dokonane w dniu 19 sierpnia 2011 roku. Jednocześnie z uwagi na wyżej poczynione rozważania należało uznać za pozwanym, iż pismem z dnia 24 lipca 2013 roku, a doręczonym powodowi w dniu 31 lipca 2013 roku, pozwany nie dokonał również nowego wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Skoro bowiem wypowiedzenie z dnia 19 sierpnia 2011 roku było dokonane prawidłowo, nie upłynął jedynie okres wypowiedzenia, a jednocześnie na skutek przywrócenia do pracy doszło do odnowienia (reaktywacji stosunku pracy), pozwany poinformował, że bieg okresu wypowiedzenia rozpoczął się od 1 sierpnia 2013 roku. Taki był zamiar pozwanego i takie było znaczenie jego oświadczenia woli złożonego powodowi w dniu 31 lipca 2013 roku. Słusznie przy tym pozwany wskazał na sprzeczności w tym zakresie między uzasadnieniem wyroku Sądu Rejonowego a uzasadnieniem postanowienia Sądu Rejonowego z dnia 27 maja 2014 roku o oddaleniu wniosku pozwanego o odrzucenie pozwu (strona 4 - 5 uzasadnienia).

Zupełnie również niezrozumiałe jest orzeczenie Sądu I instancji w danej sprawie, a przywracające powoda do pracy w pozwanym (...) w B. na warunkach obowiązujących przed oświadczeniem z dnia 19 sierpnia 2011 roku. Jednocześnie bowiem toczy się sprawa z odwołania powoda od wypowiedzenia zmieniającego z dnia 19 sierpnia 2011 roku. Ponadto sam Sąd I instancji oddalił wniosek pozwanego o odrzucenie pozwu właśnie z uwagi na inny przedmiot obu postępowań (choć w tym zakresie Sąd nie był konsekwentny i w uzasadnieniu postanowienia nie uniknął sprzeczności). Zupełnie zatem bezprzedmiotowe były rozważania Sądu co do przyczyny wypowiedzenia zmieniającego z dnia 19 sierpnia 2011 roku i wykraczały poza granice roszczeń powoda zgłódzonych w danej sprawie. Również bezprzedmiotowe i zupełnie niecelowe były dywagacje Sądu I instancji co do zachowania terminu odwołania od wypowiedzenia zmieniającego przez powoda.

Mając powyższe na uwadze należało uznać za zasadny zarzut apelującego naruszenia przez Sąd I instancji przepisu prawa materialnego art. 42 § 1 k.p. poprzez uznanie, że pismo z dnia 24 lipca 2013 roku wręczone W. C. było wypowiedzeniem zmieniającym dotychczasowych warunków pracy i płacy. Okoliczność taka nie znajduje żadnego uzasadnienia zarówno w świetle materiału dowodowego, jak i żadnego uzasadnienia prawnego. Sąd I instancji, co również należy podkreślić, w przedstawionych pisemnych motywach uzasadnienia wyroku w żaden logiczny sposób nie wyjaśnił przyjętego stanowiska zarówno w zakresie wskazania podstawy faktycznej, jak i podstawy prawnej naruszając tym samym przepis art. 328 § 2 k.p.c.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił w całości powództwo oraz na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 2 ust. 1 w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. tekst jednolity z 2013 roku, poz. 490) zasądził od powoda na rzecz pozwanego koszty procesu w kwocie 60,00 złotych, na które składają się koszty zastępstwa procesowego.