

Sygn. akt VIII *Pa 12/14*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Maria Pierzycka-Pająk (spr.)
Sędziowie:	SSO Maria Gawlik SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 13 marca 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. H.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 25 października 2013 r. **sygn. akt** IV P 681/12

1) oddała apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Maria Gawlik (-) SSO Maria Pierzycka-Pająk (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

UZASADNIENIE

Powódka M. H. po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu domagała się od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Z., zapłaty odprawy pieniężnej w kwocie 22.500 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2012 roku oraz kosztów procesu. W uzasadnieniu swojego żądania powódka wskazała, że jej okres zatrudnienia u pozwanego i jego poprzednika prawnego wynosił łącznie 23 lata i 7 miesięcy oraz, że w dniu 25 listopada 2008 roku (...) Oddział w Z. wydał decyzję przyznającą jej prawo do emerytury, jednocześnie zawieszając jej wypłatę ze względu na kontynuowanie przez powódkę zatrudnienia u pozwanego. Powódka wskazała, że w dniu 28 czerwca 2012 roku pozwany złożył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem

wskazując, jako przyczynę likwidację stanowiska pracy Kierownika Pracowni Infrastruktury, która uzasadniona była przyczynami ekonomicznymi pracodawcy między innymi z uwagi na uzyskanie ujemnego wyniku finansowego. W ocenie powódki powyższe wypowiedzenie umowy o pracę było bezskuteczne, gdyż powódka, jako pracownik, któremu brakowało do osiągnięcia wieku emerytalnego mniej niż 4 lata podlegała ochronie przewidzianej w art. 39 k.p. W dalszej części uzasadnienia powódka wskazała, że dniu 29 czerwca 2012 roku poinformowała pozwanego o wadach prawnych oświadczenia o wypowiedzeniu jej umowy o pracę oraz, że tego samego dnia pozwany wręczył jej oświadczenie zmieniające warunki umowy o pracę. W ocenie powódki nowo zaproponowane warunki pracy były rażąco niekorzystne, zwłaszcza w części dotyczącej wysokości zasadniczego wynagrodzenia za pracę zmniejszonego z kwoty 8.000 złotych brutto do kwoty 3.000 złotych brutto, jak również w sposobie naliczania premii uznaniowej. Uwzględniając powyższe powódka zdecydowała o zakończeniu pracy zawodowej, mając na uwadze wręczone jej wypowiedzenie definitywne umowy o pracę. W dniu 22 października 2012 roku (...) Oddział w Z. wydał na rzecz powódki decyzję o ponownym ustaleniu i wznowieniu wypłaty emerytury. Tego samego dnia powódka zwróciła się do pozwanego o wypłatę należnej odprawy pieniężnej.

W odpowiedzi na pozew, pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Z., wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych potwierdzając okoliczności dotyczące okresu zatrudnienia powódki. Następnie pozwany wskazał, że dnia 28 czerwca 2012 roku złożył powódce definitywne wypowiedzenie umowy o pracę oraz, że zostało ono za zgodą powódki cofnięte ponadto przyznał, że dnia 29 czerwca 2012 roku przedstawił powódce wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy. W ocenie pozwanego w konsekwencji oświadczenia powódki o braku zgody na zaproponowane nowe warunki zatrudnienia jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 30 września 2012 roku na podstawie wypowiedzenia zmieniającego. W dalszej części uzasadnienia pozwany powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazał, że pierwsze z jego oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę pozbawione jest jakiegokolwiek mocy prawnej. Odnosząc się do wypowiedzenia warunków umowy o pracę pozwany podniósł, że powódka przez swoją odmowę nowo zaproponowanych warunków umowy o pracę przyczyniła się do jej definitywnego rozwiązania i tym samym odprawa jej nie przysługuje. Pozwany przyznał, że zmiana warunków pracy i płacy wiązała się z obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego, jednakże w nowym Regulaminie Wynagradzania wprowadzono dwa nowe składniki wynagrodzenia o charakterze motywacyjnym: premia motywacyjna i nagroda (premia uznaniowa). Według pozwanego, w konsekwencji wprowadzonych zmian warunków pracy i płacy kwota potencjalnego wynagrodzenia mogła nawet przekroczyć kwotę wynagrodzenia zasadniczego sprzed tej zmiany. Jednocześnie pozwany przedstawiając wyniki sprzedażowe twierdził, że warunki wynagradzania nie zmieniły się istotnie.

Wyrokiem z dnia 25.10.2013 r. Sąd Rejonowy w Zabrze uwzględnił w całości roszczenie powódki oraz orzekł o kosztach procesu.

Wydając to orzeczenie Sąd merytoryczny poczynił następujące ustalenia:

W pierwszej kolejności Sąd na podstawie dokumentacji akt osobowych oraz jako okoliczności bezsporne przyjął, że M. H., zatrudniona była w pozwanym (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z., będącej następcą prawnym Wojewódzkiego Biura (...). W dacie otrzymania definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę powódka zatrudniona była na podstawie umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2010 roku zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku Kierownika Pracowni Infrastruktury z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 8.000 złotych brutto, a jej łączny staż pracy u pozwanego wynosił 23 lata i 7 miesięcy.

Z kolei wskazując na treść decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Z. z dnia 25 listopada 2008 roku Sąd przyjął, że powódka od dnia (...) nabyła prawo do emerytury, której wypłata została zawieszona ze względu na kontynuowanie przez nią zatrudnienia u pozwanego.

W dalszej kolejności Sąd I instancji ustalił, że w maju 2012 roku pozwana Spółka podjęła decyzję o zmianie zasad wynagradzania i restrukturyzacji pracowniczej. Prowadzone były w tym zakresie rozmowy z pracownikami, mające na celu ustalenie, czy będą oni przyjmować nowe warunki płacy czy też zdecydują się na wypowiedzenie

definitywne, bądź też na inną formę zatrudnienia. Rozmowę taką prowadziła również powódka. Przygotowane zostały propozycje porozumienia stron na podstawie, których pozwana proponowała nowe warunki głównie w zakresie płacy. Propozycje te wręczane były pracownikom pozwanego, przy czym ustalony został termin, do którego pracownicy mieli podjąć decyzję, czy przyjmą proponowane warunki, czy też nie. Powódka po otrzymaniu projektu wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy odbyła rozmowę z prezesem pozwanej S. S. (1) w czasie, której przedstawiła warunki, na których byłaby gotowa świadczyć pracę na zmienionych warunkach – między innymi określiła wysokość wynagrodzenia zasadniczego, na jaką wyraziłaby zgodę na kwotę 5.000 złotych. Powódka nie prowadziła z nikim więcej rozmów na ten temat. Natomiast wręczony jej został projekt porozumienia zmieniającego umowę o pracę z dnia 01 czerwca 2012 roku, w którym powódce zaproponowano zmianę dotychczasowych warunków wynagradzania poprzez ustalenie, że będzie ona otrzymywała wynagrodzenie w kwocie 3.000 złotych, jako płacę minimalną ustaloną w danym roku kalendarzowym przez właściwego Ministra, która na dzień podpisania porozumienia wynosi 1.500 złotych brutto pomnożona przez mnożnik 2 odpowiadający kategorii zaszeregowania „3”, która będzie wypłacana do dnia dziesiątego każdego miesiąca kalendarzowego bezpośrednio na jej konto. Dodatkowo wskazano, że pracownik ma prawo do uzyskania premii motywacyjnej, która uzależniona jest od przyjętego w danym roku kalendarzowym planu sprzedaży skorygowanego o współczynnik 0,8 oraz od udziału i zaangażowania w realizację danego projektu i przyznanego współczynnika premii w wysokości 3,2% według zależności: premia motywacyjna = sprzedaż zafakturowana * 0,8 * udział w realizacji projektu * 3,2%. Jednocześnie w porozumieniu ustalono, że pracownikowi może być przyznana nagroda lub premia uznaniowa – przyznawana za szczególne osiągnięcia w pracy, zależnie od uznania pracodawcy, w wysokości określonej w decyzji o przyznaniu nagrody lub premii uznaniowej. Nadto przyznano też pracownikom prawo do zwrotu kosztów używania swego samochodu do celów służbowych w granicach określonych przepisami podatkowymi.

Powyższe okoliczności Sąd merytoryczny ustalił, opierając się częściowo na zeznaniach świadków: K. W. (1) i A. D. (1) oraz wyjaśnieniach powódki słuchanej w charakterze strony, a także w oparciu o treść proponowanego powódce porozumienia zmieniającego z dnia 1.06.2012 r.

Nadto odwołując się także do zeznań w/w świadków, wyjaśnień powódki i pisemnego oświadczenia pozwanej w dniu 28 czerwca 2012 roku, Sąd ustalił, że w obecności prokurenta Spółki (...) oraz A. D. (1) – pracownika działu personalnego powódka otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano likwidację stanowiska pracy – Kierownika Pracowni Infrastruktury, uzasadnioną przyczynami ekonomicznymi pracodawcy (w tym uzyskanie ujemnego wyniku finansowego za 2011 roku), co spowodowało konieczność ograniczenia kosztów działalności, na które w głównej mierze składają się koszty zatrudnienia.

Ustalono także, iż powódka po wręczeniu jej rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, przyjęła je do wiadomości składając swój podpis na tym dokumencie.

W sprawie interweniował jednak dyrektor P., który wskazał, że przy wręczeniu powódce wypowiedzenia umowy o pracę doszło do naruszenia art. 39 k.p., gdyż znajduje się ona w okresie ochronnym. Po uzyskaniu tych informacji w dniu 29 czerwca 2012 roku K. W. (1) poprosił A. D. (1) o przygotowanie wypowiedzenia zmieniającego powódce warunki pracy i płacy. Powódka jednak nigdy nie wyraziła wobec pracodawcy zgody na cofnięcie przez niego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę.

Czyniąc te ustalenia Sąd oparł je o wyjaśnienia powódki oraz częściowo o zeznania świadka A. D. (1).

Ustalono także na podstawie zeznań świadków A. D., K. W. i wyjaśnień powódki, iż ze względu na przypuszczenie, że wręczone powódce wypowiedzenie umowy o pracę obarczone jest wadą formalną pracodawca, chcąc naprawić zaistniałą sytuację, w dniu 29 czerwca 2012 roku wręczył powódce pisemne wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy identyczne w treści z projektem porozumienia zmieniającego z dnia 1.06.2012r. wręczonego powódce na początku czerwca 2012 roku.

Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę wskazano zmianę zasad wynagradzania związaną ze zmianą zapisów regulaminu wynagradzania.

W tym wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca nie złożył oświadczenia o cofnięciu poprzednio złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Powódka również wobec pracodawcy nie wyraziła zgody na jego cofnięcie. /dowód: wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę k. 16, zeznania świadka A. D. (1) k. 113, zeznania świadka K. W. (1) k. 113v. i 114/

Wreszcie Sąd I instancji na podstawie dokumentacji akt osobowych powódki przyjął, że w dniu 7 sierpnia 2012 roku powódka poinformowała pisemnie pracodawcę, iż nie akceptuje nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych jej w wypowiedzeniu z dnia 29 czerwca 2012 roku. Następnie z dniem 30 września 2012 roku umowa o pracę powódki z pozwanym uległa rozwiązaniu z uwagi na upływ okresu wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę w dniu 28 czerwca 2012 roku. A kolejnym pismem z dnia 12 października 2012 roku powódka zwróciła się do pracodawcy o wypłatę odprawy pieniężnej na podstawie ustawy „o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”

Z kolei pozwany pismem z dnia 15 października 2012 roku odmówił powódce wypłaty odprawy pieniężnej.

Sąd merytoryczny ocenił, jako wiarygodne wyjaśnienia powódki w zakresie, w jakim twierdziła ona, że nie wyraziła w żadnej formie zgody na cofnięcie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 28 czerwca 2012 roku podnosząc, że świadek A. D. (1) w swoich zeznaniach wprost stwierdziła, że pracodawca nie dysponuje pisemną zgodą powódki na cofnięcie pierwszego z wypowiedzeń, nadto pozwany pracodawca nie przedstawił żadnych dowodów na poparcie swoich twierdzeń jakoby powódka ustnie zwróciła się o wycofanie pierwszego z wypowiedzeń i wręczenie jej w zamian wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, zwłaszcza, że tych ostatnich nie przyjęła. W ocenie Sądu trudno było uznać, że powódka wyraziła domniemaną zgodę na cofnięcie oświadczenia woli pracodawcy o cofnięciu oświadczenia o wypowiedzeniu definitywnym akcentując, że sam fakt, że powódka przyjęła do wiadomości wypowiedzenie zmieniające, nie jest równoznaczny z uznaniem, że wyraziła ona zgodę na cofnięcie wypowiedzenia definitywnego. Dalej Sąd podkreślał, że to wypowiedzenie „definitywne”, nigdy nie zostało ani oficjalnie cofnięte przez pozwanego, ani nie została przez powódkę wyrażona zgoda na jego cofnięcie, co bezsprzecznie zdaniem Sądu wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. A mianowicie pozwany pracodawca nie przedłożył jakiegokolwiek pisemnej formy oświadczenia powódki w tym zakresie, jak również nie można przyjąć, że powódka przez zachowania konkludentne wyraziła zgodę na cofnięcie tego oświadczenia.

W ocenie Sądu I instancji, taki wniosek niewątpliwie płynie już chociażby z faktu, że powódka odmówiła przyjęcia zmienionych warunków pracy i płacy, a zwłaszcza, że powódka wcześniej (na początku czerwca 2012 r.) prowadziła z pozwanym rozmowy i pozwany zdawał sobie sprawę, że powódka proponowanych jej nowych warunków płacy nie przyjmie. Dodatkowo za takim wnioskiem przemawiało w ocenie Sądu i to, że umowa o pracę zostałaby rozwiązana z dniem 30 września 2012 roku, zarówno na podstawie wypowiedzenia definitywnego, jak i zmieniającego, zatem tym bardziej trudno przyjąć, że powódka wyraziła domniemaną zgodę na zmianę trybu rozwiązania z nią stosunku pracy, która w sposób mniej korzystny kształtowała jej uprawnienia w tym zakresie. Ostatecznie Sąd uznał, że powódka jedynie zasugerowała pracodawcy, że wypowiedzenie jej umowy o pracę w okresie ochronnym narusza przepisy o wypowiedzaniu pracownikom umowy o pracę i w konsekwencji powzięcia przez pracodawcę tej wiedzy złożył on jej wypowiedzenie zmieniające, co uczynił jednak już w okresie biegu terminu wypowiedzenia definitywnego.

Jednocześnie Sąd odwołując się do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy oraz do reguł doświadczenia życiowego uznał, że twierdzenia pozwanego pracodawcy, iż to na wniosek powódki zmieniony został tryb rozwiązania umowy o pracę nie zasługują na wiarę.

W konsekwencji Sąd I instancji ustalił, że umowa o pracę wiążąca strony została rozwiązana z upływem okresu wypowiedzenia na skutek złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli o definitywnym rozwiązaniu umowy o pracę. Równocześnie w tym zakresie Sąd merytoryczny nie dał wiary zeznaniom świadka A. D. (1), która

wskazywała, że powódka wyraziła zgodę na wycofanie wypowiedzenia definitywnego podnosząc, że te okoliczności nie zostały potwierdzone w toku postępowania. W ocenie Sądu to pracodawca już po złożeniu na piśmie powódce oświadczenia woli o wypowiedzeniu definitywnym, będąc przekonany, że jest ono dotknięte wadą błędu związanego z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę

w okresie, w którym była ona objęta ochroną postanowił wręczyć powódce wypowiedzenie zmieniające, nie prosząc nawet o wyrażenie przez nią zgody na wycofanie poprzedniego oświadczenia. Natomiast sam fakt przyjęcia przez powódkę pisma pracodawcy zawierającego oświadczenie woli wypowiedzeniu zmieniającym nie może w ocenie Sądu Rejonowego uzasadniać stwierdzenia, że wyraziła ona domniemaną wolę zmiany trybu rozwiązania z nią umowy o pracę, tym bardziej, że pozwany wiedział, że powódka proponowanych jej warunków płacy nie zaakceptuje, gdyż były one identyczne jak proponowane powódce wcześniej w porozumieniu zmieniającym z 1.06.2012 r.

W świetle tych okoliczności Sąd ocenił zeznania świadków w zakresie, w którym twierdzili oni, że powódka sama wystąpiła z inicjatywą zmiany wypowiedzenia umowy o pracę na wypowiedzenie zmieniające warunki pracy o płacy jako mało logiczne tym bardziej, że jak świadek K. W. (1) zeznawał, że powódka jest osobą o wysokim poziomie percepcji.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie, podnosząc, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę leżały wyłącznie po stronie pracodawcy.

Mianowicie jak podkreślał Sąd w rozpoznawanej sprawie pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę podając, jako przyczynę wypowiedzenia: likwidację stanowiska pracy Kierownika Pracowni Infrastruktury, uzasadnioną przyczynami ekonomicznymi, w tym uzyskaniem ujemnego wyniku finansowego za 2011 rok, co spowodowało konieczność ograniczenia kosztów działalności, na które w głównej mierze składają się koszty zatrudnienia. Równocześnie Sąd merytoryczny podkreślał, że bezspornym pozostało, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie było związane z przyczynami leżącymi po stronie pracownika, lecz przyczyna wypowiedzenia leżała po stronie pracodawcy, a co ważniejsze przyczyny te stanowiły wyłączny powód wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Nadto Sąd akcentował, że strona pozwana w toku całego procesu nigdy nie kwestionowała wysokości dochodzonej przez powódkę odprawy pieniężnej.

Istota sporu w ocenie Sądu sprowadzała się do rozstrzygnięcia okoliczności, czy z powódką rozwiązano umowę o pracę na podstawie wypowiedzenia definitywnego, które wręczone jej zostało w dniu 28 czerwca 2012 roku, czy też na podstawie wypowiedzenia zmieniającego wręczonego jej w dniu 29 czerwca 2012 roku. Inicjując rozważania w tym zakresie Sąd wykazał, że zgodnie z regulacją art. 32 § 1 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na okres próbny, czas nie określony.

Z kolei rozwiązanie umowy o pracę jest jednostronną czynnością bądź pracodawcy, czy też pracownika, która wywiera skutek w chwili, w której dotarła do adresata w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią.

Nadto Sąd argumentował, że skoro jednak wypowiedzenie umowy o pracę stanowi oświadczenie woli, zatem poprzez art. 300 k.p. należy do niego stosować odpowiednio przepisy k.c., w tym regulację art. 61 § 1 k.c. zgodnie, z którą oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. W ocenie Sądu w okolicznościach niniejszej sprawy nie istnieją podstawy do przyjęcia, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu definitywnym zostało skutecznie cofnięte, gdyż pracodawca nigdy nie cofnął tego oświadczenia woli o wypowiedzeniu definitywnym, nie uczynił tego nawet w piśmie, w którym dokonał wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Nadto co istotne w ocenie Sądu, powódka nigdy nie wyraziła zgody, ani wprost, ani przez czynności konkludentne na cofnięcie wypowiedzenia definitywnego.

Sąd uznał, że trudno przyjąć, że przez czynności konkludentne zgodziła się ona na cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu jej stosunku pracy ze skutkiem definitywnym, bowiem same zasady doświadczenia życiowego

wskazują, że powódka z własnej woli nie dążyłaby do pogorszenia swojej sytuacji, tym bardziej, że odmowa przyjęcia zaproponowanych jej nowych warunków płacy i tak doprowadziłaby do definitywnego wygaśnięcia stosunku pracy.

W ocenie Sądu nie można było tracić z pola widzenia faktu, że pracodawca zdawał sobie sprawę z tego, iż powódka nie akceptuje wprowadzanego u niego nowego regulaminu wynagradzania, a zatem musiał mieć świadomość, że powódka nie przyjmie proponowanych jej nowych warunków płacy, które od początku uznawała za niekorzystne, czego zresztą nie kryła, tym bardziej, że powódka nie przyjęła zaproponowanych jej w porozumieniu zmian warunków płacy z dnia 01 czerwca 2012 roku, a co za tym idzie liczyła się z tym, że jej stosunek pracy zostanie rozwiązany, uznając, że nowo zaproponowane jej warunki finansowe zatrudnienia nie spełniają jej oczekiwań. Z kolei z samego faktu przyjęcia przez powódkę wypowiedzenia zmieniającego nie można w ocenie Sądu wysuwać tak daleko idących wniosków, jak to uczynił pozwany, albowiem powódka faktycznie przyjęła kolejne pismo pracodawcy i dostosowała się do jego treści mając świadomość, że nowe warunki płacy jej nie odpowiadają i ich nie zaakceptuje.

Dodatkowo Sąd zaznaczył, że powódka jedynie zasygnalizowała pracodawcy, że niezgodnie z prawem wypowiedziano jej umowę o pracę, a pracodawca uświadamiając sobie ten fakt próbował naprawić błąd wręczając powódce, która przecież już znajdowała się w okresie wypowiedzenia, wypowiedzenie zmieniające. W ocenie Sądu Rejonowego sam fakt przyjęcia przez powódkę pisma, w którym pracodawca w sposób znacznie mniej korzystny, choćby poprzez ukształtowanie na drastycznie niższym poziomie wynagrodzenia zasadniczego, kształtuje jej uprawnienia pracownicze nie przesądza o tym, że poprzednie oświadczenie woli pracodawcy zostało skutecznie cofnięte, a zatem, że powódka wyraziła zgodę na takie cofnięcie. Zdaniem Sądu powódka chcąc bronić się przed tego typu praktykami odmówiła przyjęcia mniej korzystnych dla niej warunków pracy i płacy tylko i wyłącznie z tego powodu, że pracodawca w okresie wypowiedzenia złożył jej taką propozycję, a tym samym jej odmowa nie może zostać uznana za zgodę na cofnięcie poprzedniego oświadczenia woli pracodawcy. Takie rozumowanie zdaniem Sądu I instancji kłóciłoby się z instytucją zmiany warunków pracy i płacy, gdyż skutkiem zmiany warunków pracy i płacy jest właśnie dokonanie zmiany istotnych elementów umowy o pracę, w tym, jak w rozpoznawanej sprawie wysokości wynagrodzenia za pracę, oraz nowych zasad premiowania, zatem dotyczyć ono musi stosunku pracy, który trwa, nie natomiast stosunku pracy, który został już wypowiedziany definitywnie. Trudno również w ocenie Sądu przyjąć, że pracownik, który już pozostaje w okresie wypowiedzenia definitywnego wyrazi zgodę na nowe warunki pracy i płacy, tym bardziej, że w sposób znacząco niekorzystny kształtują one jego wynagrodzenie za pracę, a nadto z uwagi na fakt, że postanowienia te weszłyby w życie już po ustaniu stosunku pracy. Ostatecznie Sąd uznał, że taka argumentacja pracodawcy, jest nie do przyjęcia, a fakt, że wręczając powódce wypowiedzenie zmieniające pracodawca próbował konwalidować poprzednie oświadczenie, co do którego uzyskał przypuszczenie, że jest niezgodne z prawem nie budzi wątpliwości. Wreszcie Sąd zauważał, że powódka przyjmując wręczone jej wypowiedzenie zmieniające, dostosowywała się jedynie do działań, jakie podejmował w stosunku do niej pracodawca, gdyż w sytuacji, w której pracownik odmawia przyjęcia proponowanych mu nowych warunków pracy i płacy, czy wypowiedzenia przyjmuje się, że miał możliwość zapoznania się z treścią tych oświadczeń woli pracodawcy, a zatem pozostają one w mocy i wywierają skutek. Równocześnie Sąd podkreślał, że oczywistym jest, że strony stosunku pracy na mocy zgodnych oświadczeń mogą zmienić podstawę rozwiązania umowy o pracę również w okresie jej wypowiedzenia, jednakże w ocenie Sądu w rozpoznawanej sprawie brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że powódka czy to w sposób domniemany, czy też wyraźny wyraziła swoją zgodę na takie modyfikacje. Tym bardziej nie można przyjąć, że powódka przyjmując pismo na podstawie, którego pracodawca proponował jej zmianę warunków pracy konkludentnie wyraziła zgodę na cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu jej stosunku pracy ze skutkiem definitywnym. Wreszcie Sąd Rejonowy zwracał uwagę, że nie można tracić z pola widzenia, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy ma inny cel niż wypowiedzenie definitywne, gdyż zmierza ono do kontynuacji stosunku pracy, lecz na nowych warunkach, a jakby ubocznie może prowadzić do rozwiązania stosunku pracy. Natomiast celem wypowiedzenia umowy o pracę jest definitywne rozwiązanie stosunku pracy i skoro powódka przyjęła takie oświadczenie pracodawcy, zatem godziła się na zakończenie jej stosunku pracy, a nadto obie strony do tego właśnie dążyły.

Konkludując Sąd I instancji uznał, że zwolnienie powódki z pracy nastąpiło na podstawie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 28 czerwca 2012 roku, a co się z tym wiąże bezsprzecznie wypowiedzenie umowy nastąpiło z przyczyn

leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, a to z kolei powoduje powstanie uprawnienia po stronie powódki do żądania odprawy pieniężnej na podstawie przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 roku, nr 90, poz. 844 tekst jednolity ze zmianami).

Mając powyższe na uwadze Sąd w punkcie 1 wyroku zasądził na rzecz powódki odprawę pieniężną w kwocie 22.500 złotych na mocy art. 8 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Z kolei o odsetkach orzekł na mocy art. 481 k.c.

Sąd nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności na zasadzie art.

(...) k.p.c. oraz rozstrzygnął o kosztach procesu na mocy art. 98 k.p.c. i art. 113 ust. 1 w zw.

z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych

(Dz. U. z 2010r., nr 90, poz. 594 tekst jednolity) oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 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.

Apelację od przedstawionego orzeczenia wywiodła strona pozwana zaskarżając je w całości. Apelująca zarzucała naruszenie:

1. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez zaniechanie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału, w szczególności zeznań świadków: A. D. i K. W. (1), z których wbrew stanowisku Sądu I instancji wynika, że powódka wyraziła zgodę na odwołanie oświadczenia o wypowiedzeniu definitywnym umowy o pracę i złożenie jej oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, w wyniku czego Sąd I instancji przyjął, że wypowiedzenie definitywne było skuteczne, a podane w nim uzasadnienie potwierdza zasadność żądania przez powódkę zapłaty odprawy na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;

2. art. 246 k.p.c., poprzez przyjęcie, że nie doszło do skutecznego odwołania wypowiedzenia definitywnego, ponieważ nie znajduje to potwierdzenia w formie pisemnej, podczas gdy do odwołania tego oświadczenia woli nie jest konieczne zachowanie formy pisemnej;

3. art. 60 k.c., poprzez niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, że powódka nie wyraziła zgody na odwołanie przez pozwanego wypowiedzenia definitywnego, podczas gdy z zeznań świadka A. D. wynika, że powódka wyraziła taką zgodę, a nadto świadek K. W. (1) zeznał, iż do „zamiany” wypowiedzenia definitywnego na wypowiedzenie zmieniające doszło z inicjatywy powódki, co też potwierdziła sama powódka w pozwie wskazując, że poinformowała pozwanego o „wadach prawnych – rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem”;

4. art. 61 § 1 zdanie drugie k.c., poprzez niewłaściwe zastosowanie i w rezultacie uznanie, że do skutecznego odwołania oświadczenia woli o wypowiedzeniu definitywnym mogło dojść tylko w sytuacji, kiedy oświadczenie o odwołaniu doszłoby do drugiej strony jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej, podczas gdy w judykaturze powszechnie dopuszczono możliwość odwołania oświadczenia woli za zgodą drugiej strony;

5. art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poprzez przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę łączącej powódkę i pozwanego nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących powódki, podczas gdy powódka wskutek odmowy przyjęcia zmienionych warunków płacy w sposób istotny przyczyniła się do rozwiązania tej umowy o pracę.

W oparciu o przedstawione zarzuty apelująca wносиła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku, poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w I i II instancji według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że Sąd I instancji całkowicie pominął fakt dokonania „zamiany” wypowiedzenia definitywnego na wypowiedzenie zmieniające.

Taka „zamiana” w ocenie apelującej znalazła pełne potwierdzenie w zeznaniach świadków A. D. i K. W. (1) oraz częściowo także w twierdzeniach zawartych w pozwie.

Nadto skarżąca podkreślała, że nawet gdyby tylko za Sądem przyjąć, że powódka 29.06.2012r., jedynie przyjęła do wiadomości wypowiedzenie zmieniające, to również takie bierne zachowanie, zgodnie ze stanowiskiem SN zajęтым w wyroku z 6.10.2010 r. sygn.

II CSK 210/10, oznaczać złożenie określonego oświadczenia woli.

W ocenie skarżącej, skoro przepisy prawa nie nakładają na strony obowiązku złożenia oświadczeń woli o odwołaniu wypowiedzenia i wyrażenia na to zgody w formie pisemnej, to należało te okoliczności ustalić na podstawie zeznań świadków, którym jednak Sąd I instancji nie dał wiary.

Wreszcie apelująca odwołując się do przykładowego wyroku Sądu Najwyższego z 28.03.2012 r. oraz do wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 22 lutego 2007 r. (sygn. akt: I ACa 916/06) podnosiła, że odwołanie oświadczenia woli jest skuteczne w każdym czasie, gdy druga strona wyraża na to zgodę.

Konkludując w ocenie apelującej należało w okolicznościach niniejszej sprawy uznać, że odmowa przyjęcia przez powódkę zmienionych warunków wynagradzania stanowi przyczynienie się powódki do rozwiązania stosunku pracy, czyniąc tym samym żądanie zapłaty odprawy pieniężnej niezasadnym.

W odpowiedzi na apelację powódka wносиła o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Swoje stanowisko powódka argumentowała tym, że zaskarżony wyrok jest prawidłowy, zgodny z obowiązującymi przepisami i poparty wszechstronnie zebrany oraz prawidłowo oceniony przez Sąd materiałem dowodowym i nie zasługuje na zmianę.

W ocenie powódki Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że nie doszło do wyrażenia zgody przez nią na odwołanie oświadczenia woli pozwanej o wypowiedzeniu definitywnym umowy o pracę, a tym samym złożone powódce po tym oświadczeniu kolejne późniejsze oświadczenie o wypowiedzeniu zmieniającym nie mogło odnieść żadnego skutku.

Powódka także podkreślała, że od początku twierdziła, iż nie wyrażała zgody na cofnięcie przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu definitywnym, a jedynie zwróciła się z zapytaniem do pracodawcy, czy jest ono prawidłowe, gdyż nie była pewna, czy w dacie wręczenia jej wypowiedzenia nadal pozostawała objęta ochroną przedemerytalną.

Nadto nigdy nie domagała się zmiany wypowiedzenia definitywnego na wypowiedzenie zmieniające, albowiem – czego pracodawca miał pełną świadomość – nie mogłaby przyjąć nowych warunków zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym, stanowiącym powtórzenie wcześniejszych propozycji zawarcia porozumienia w sprawie zmiany warunków pracy i płacy, które nie zostało przez nią przyjęte, jako rażąco niekorzystne.

W dalszej kolejności powódka podnosiła, że to pracodawca winien czuwać nad prawidłowością formalnoprawną zmian w zatrudnieniu pracowników, w tym w sposób prawidłowy sporządzać niezbędne dokumenty oraz ewidencjonować je w aktach osobowych pracowników. Bezspornym jest, iż pracodawca złożył na piśmie powódce wypowiedzenie definitywne i dokument ten został wręczony powódce na piśmie. Pracodawca po zgłoszeniu mu przez powódkę wątpliwości, czy wypowiedzenie zostało dokonane prawidłowo, niezwłocznie wręczył powódce kolejne wypowiedzenie, tym razem wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Jednocześnie pracodawca nie cofnął poprzednio złożonego oświadczenia woli, ani na piśmie, ani w innej formie.

W tych okolicznościach powódka uznała, że wypowiedzenie definitywne było w pełni skuteczne nawet wówczas, gdyby doszło do naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, a powódka nie zamierzała odwołać się do Sądu od tego wypowiedzenia.

Z kolei po zgłoszeniu zapytania do pracodawcy odnośnie wątpliwości, co do prawidłowości wypowiedzenia, pracodawca wręczył jej inny dokument, tj. wypowiedzenie zmieniające.

Wypowiedzenie zmieniające było zdaniem powódki zbędne, albowiem wcześniej złożone zostało jej wypowiedzenie definitywne, niemniej jednak, z ostrożności powódka złożyła pracodawcy oświadczenie, iż nie może zaakceptować nowych zaproponowanych jej warunków zatrudnienia, jako rażąco niekorzystnych w odniesieniu do dotychczasowych.

Powódka nigdy nie wyrażała zgody na odwołanie wcześniejszego oświadczenia woli pracodawcy. Wszystkie te okoliczności potwierdzają w pełni w ocenie powódki prawidłowość ustaleń Sądu, co do skuteczności oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu definitywnym, jak i co do braku zgody powódki wprost lub przez czynności konkludentne na cofnięcie tego oświadczenia.

Prawidłowo też w ocenie powódki Sąd ocenił zeznania świadków: A. D. i K. W. (1).

Nadto w odpowiedzi na apelację, powódka wskazywała także z ostrożności, że nawet gdyby przyjąć, iż wypowiedzenie definitywne zostało skutecznie cofnięte przez pozwaną, to jej roszczenie o zapłatę odprawy pieniężnej również byłoby w pełni uzasadnione.

Mianowicie przedstawienie przez pozwaną nowych warunków płacowych powódki było tak rażąco niekorzystne, iż było z góry wiadomym, że warunki te nie zostaną przez nią przyjęte, a w takich okolicznościach nie można przyjąć, że odmowa przyjęcia tych warunków stanowiłaby współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy powódki i pozbawiłaby ją prawa do odprawy.

Sąd Okręgowy w Gliwicach rozpoznając apelację pozwanej ustalił i zważył, co następuje:

przyjmując ustalenia Sądu I instancji za własne, podzielając też w pełni wnioski i rozważania tego Sądu, należało uznać, **że apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.**

Sąd Okręgowy stwierdza, że Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego sprawy oraz przedstawił w pisemnym uzasadnieniu trafne rozważania.

W przedmiotowej sprawie nie potwierdziły się zarzuty apelacyjne dotyczące naruszenia, zarówno prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., 246 k.p.c., jak i prawa materialnego, tj. art. 60 k.c., 61 § 1 zd., drugie k.c. i art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe zgodnie z wnioskami obu stron procesu, a następnie w pisemnych motywach wyroku zawarł szczegółowe rozważania, które doprowadziły do ostatecznych konkluzji. Jednocześnie Sąd przedstawił proces myślowy jaki doprowadził go do poczynienia ustaleń faktycznych w sprawie.

W tym miejscu należy wskazać, że zgodnie z normą art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Ocena wiarygodności i mocy dowodów jest podstawowym zadaniem Sądu orzekającego, wyrażającym istotę sądenia, a więc rozstrzygnięcia kwestii spornych w warunkach niezawisłości, na podstawie własnego przekonania sędziego przy uwzględnieniu całokształtu zebranego materiału (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 1986 r., II CRN 173/95 nie publikowane).

Z orzeczeń Sądu Najwyższego wynika, że własne przekonanie Sądu nie może naruszać logicznego powiązania wniosków z zebrany w sprawie materiałem. Sąd może dawać wiarę tym lub innym świadkom, czyli swobodnie oceniać ich zeznania, nie może jednak na tle tych zeznań budować wniosków, które z nich nie wynikają (por. orzeczenia Sądu Najwyższego:

z dnia 26 listopada 1949 r., WaG 154/49, (...) 1950, nr 3, z 29 sierpnia 1974 r., I CR 338/74 SN 1974r., nr 12, poz. 227, z 20 marca 1980 r. II URN 175/79, OSNCP z 1980 r., nr 10, poz. 200).

Swobodna ocena dowodów musi odpowiadać prawnym warunkom określonym przez prawo procesowe.

Oznacza to po pierwsze, że Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, z zachowaniem wymagań dotyczących źródeł dowodzenia oraz zasady bezpośredniości. Po drugie, ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego. Po trzecie Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, tj. dokonać wyboru tych, na których się opierał i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

Wiąże się to z obowiązkiem należytego uzasadnienia orzeczenia (art. 328 § 2 k.p.c.).

Na tym tle należy wskazać, że Sąd I-szej instancji w motywach wyroku dokonał bardzo szczegółowej, wszechstronnej i wielopłaszczyznowej oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w toku procesu wskazując dokładnie, którym dowodom i z jakich przyczyn odmówił wiary nie przekraczając przy tym określonej dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c. granic swobodnej oceny dowodów.

Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że przedstawionej przez Sąd Rejonowy ocenie dowodów na pewno nie można zarzucić dowolności.

Zarzuty apelującej dot. naruszenia prawa procesowego (art. 233 § 1 k.p.c. i art. 246 k.p.c.)

i naruszenia prawa materialnego są ze sobą ściśle powiązane. Mianowicie strona pozwana w apelacji uzasadniając te zarzuty podnosi, że Sąd I instancji nieprawidłowo ustalił, że nie doszło do wyrażenia zgody przez powódkę na cofnięcie oświadczenia woli pozwanej i następnie do złożenia jej wypowiedzenia zmieniającego w miejsce wypowiedzenia definitywnego. Jednocześnie strona pozwana zarzuca, że takie ustalenia Sąd poczynił bez wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego w szczególności, bez wszechstronnego rozważenia treści zeznań świadków A. D. i K. W. (1).

Odnosząc się do argumentów apelującej, że Sąd I instancji pominął fakt dokonania „zamiany” przez pracodawcę wypowiedzenia definitywnego na wypowiedzenie zmieniające należy wskazać, że Sąd nie tracił z pola widzenia tych twierdzeń pracodawcy.

Sąd Odwoławczy w pełni podziela ustalenia Sądu I instancji, iż powódka nigdy nie wyraziła pozwanemu pracodawcy w żaden sposób zgody na cofnięcie złożonego jej oświadczenia woli w piśmie z dnia 28.06.2012 r. o rozwiązaniu umowy

o pracę za wypowiedzeniem, jak i na ewentualne zastąpienie tego oświadczenia, oświadczeniem woli zawartym w pisemnym wypowiedzeniu zmieniającym warunki umowy o pracę z dnia 29.06.2012 r.

Sąd II instancji od razu w tym miejscu zaznacza, że Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia szczegółowo wskazał na podstawie jakich dowodów poczynił te ustalenia, jak i obszernie argumentował z jakich konkretnie przyczyn i w jakim zakresie, nie dał wiary niektórym twierdzeniom świadków strony pozwanej.

Argumenty jakie legły u podstaw oceny dowodów przez Sąd I instancji są w ocenie Sądu Okręgowego w pełni prawidłowe i przekonujące, dlatego należy je podzielić w całości.

Wzmacniając jedynie stanowisko Sądu Rejonowego należy podkreślić, że powódka występując najpierw bezpośrednio do pracodawcy z roszczeniem o odprawę pieniężną,

a potem zawierając to żądanie w pozwie, jak i dalej w toku całego procesu konsekwentnie twierdziła, iż nigdy nie wyraziła zgody na cofnięcie przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu „definitywnym” umowy o pracę.

I tak powódka zwracając się po raz pierwszy do pracodawcy (na etapie postępowania przedsądowego) o odprawę pieniężną pismem z dnia 12.10.2012 r.(k. 19 a.s.) odwołała się wyraźnie do „rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 28.06.2012 r.”, a nie do wypowiedzenia zmieniającego z dnia 29.06.2012 r.

Również w pozwie powódka odwoływała się do przyczyn, dla których pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę w piśmie wręczonym jej 28.06.2012 r. i z nimi zasadniczo wiązała swoje uprawnienie do odprawy pieniężnej.

Z treści uzasadnienia pozwu wynika również, że tylko wobec faktu złożenia jej przez pracodawcę równolegle dwóch wypowiedzeń tego samego stosunku pracy, z ostrożności uznając, że zmienione warunki płacy są dla niej istotnie niekorzystne w stosunku do dotychczasowych, w trybie określonym treścią wypowiedzenia zmieniającego, w dniu 7.08. (...) złożyła oświadczenie o nie zaakceptowaniu nowych warunków.

Następnie dalej w toku całego procesu konsekwentnie i stanowczo utrzymywała, że nigdy nie wyraziła zgody na anulowanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 28.06.2012 r.

W konsekwencji powódka uważała, że rozwiązanie z nią umowy o pracę nastąpiło wskutek wypowiedzenia definitywnego, na cofnięcie którego nie wyraziła zgody.

Natomiast wypowiedzenie zmieniające z dnia 29.06.2012 r. złożone zostało zdaniem powódki dodatkowo i w zaistniałej sytuacji dalej idące skutki powodowało rozwiązanie umowy o pracę definitywne z przyczyn ekonomicznych.

Powódka podkreślała, że złożenie jej przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego niezależnie od złożonego jej wcześniej wypowiedzenia definitywnego nie wydawało się jej dziwnym, albowiem rozumiała pracodawcę, który w jej ocenie zabezpieczał się przed sytuacją, gdyby ona odwołała się od wypowiedzenia definitywnego do Sądu, a Sąd uwzględnił jej roszczenie zwłaszcza, że wcześniej obie strony powzięły wątpliwość, czy ewentualnie wypowiedzenie definitywne nie jest dotknięte wadą formalną – tj. czy nie zostało złożone powódce w okresie o jakim mowa w art. 39 k.p. (patrz: pisma procesowe powódki

z 15.03.2013 r. oraz z 2.05.2013r., nadto wyjaśnienia informacyjne składane przez powódkę na pierwszej rozprawie, jak i wyjaśnienia składane w trakcie przesłuchania powódki w charakterze strony).

Powódka po wręczeniu jej wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 28.06.2012 r., jedynie zasygnalizowała pracodawcy (i to nie bezpośrednio, ale za pośrednictwem jednego z dyrektorów pozwanej – tj. dyrektora P.) swoje wątpliwości w zakresie prawidłowości wypowiedzenia definitywnego od strony formalnej, albowiem nie była pewna, czy w dacie wręczenia jej wypowiedzenia nadal pozostawała objęta ochroną przedemerytalną.

Uczyniła to w rozmowie z dyrektorem P., którą odbyła 28.06.2012 r. w związku z tym, że dziwnym wydał się fakt wręczenia jej wypowiedzenia o innej treści, niż współpracownicy D. P.. Fakt ten znajduje potwierdzenie nie tylko w wyjaśnieniach powódki, ale także w twierdzeniach świadka K. W. (1), który zeznał m.in., że gdy zwracał się do kadrowej A. D., następnego dnia po wręczeniu powódce wypowiedzenia definitywnego, to uzyskał od niej informację, że w tej sprawie interweniował już jeden z dyrektorów pozwanej (dyrektor P.) utrzymując, że powódka jest w okresie chronionym i że nieprawidłowo dokonano jej wypowiedzenia umowy o pracę.

Nie sposób przyjąć, że zasygnalizowanie przez powódkę takich wątpliwości miało świadczyć o tym, że to ona zwróciła się do pracodawcy o „zamianę” wypowiedzenia definitywnego na wypowiedzenie zmieniające.

Wbrew zarzutom w apelacji Sąd I instancji prawidłowo uznał za niewiarygodne zeznania świadka K. W. (1) w zakresie w jakim twierdził on, że to powódka sama zwróciła się do niego o wycofanie wypowiedzenia umowy o pracę i zastąpienie go wypowiedzeniem zmieniającym. Trudno bowiem założyć, że powódka, która wcześniej (na początku czerwca 2012 r.) otrzymała już propozycję porozumienia zmieniającego umowę o pracę, w którym to porozumieniu zaproponowano jej identyczne nowe warunki wynagrodzenia, jak w wypowiedzeniu zmieniającym z 29.06.2012 r. i którego to porozumienia z pracodawcą nie zawarła, oceniając nowo proponowane warunki za rażąco niekorzystne, miałyby dążyć następnie do uzyskania od pracodawcy w zamian za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem wypowiedzenia zmieniającego zgodnie, z którym w przypadku wyrażenia zgody na nowe warunki doszłoby do zmian zasad jej wynagradzania takich samych, jak proponowane we wcześniejszym porozumieniu.

Trzeba bowiem pamiętać, że powódka po wręczeniu jej przez pracodawcę porozumienia zmieniającego z dniem 1.06.2012 r. przedstawiła Prezesowi Zarządu pozwanej S. własną propozycję – odbiegającą od propozycji pozwanej, w której wskazała, że przyjęłaby porozumienie, gdyby nowe wynagrodzenie zasadnicze ustalono jej na kwotę 5.000 zł.

Jednak do takiego porozumienia stron nie doszło. Skoro powódka znała już w dniu wręczenia jej wypowiedzenia z dnia 28.06.2012 r. treść wypowiedzeń zmieniających wręczonych przez pracodawcę innym pracownikom – w tym jej współpracownicy D. P., to wiedziała, że proponowane w wypowiedzeniu zmieniającym nowe warunki płacy są identyczne, jak te zawarte w porozumieniu z początku czerwca 2012 r., a w tej sytuacji nielogicznym i niezgodnym z regułami doświadczenia życiowego byłoby przyjęcie, że powódka po wręczeniu jej rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem miałyby z własnej inicjatywy dążyć do „zamiany” na wypowiedzenie zmieniające, w którym powtórzono wcześniejsze propozycje zmiany warunków płacy, które oceniała jako rażąco niekorzystne. Twierdzenia świadka K. W. (1) w tym zakresie musiały więc budzić wątpliwości tym bardziej, że strona pozwana nie wykazała żadnymi innymi dowodami tej okoliczności. Świadek A. D. nie miała wiedzy bezpośredniej, co do rzekomego zainicjowania przez powódkę tej zamiany, a z rozmowy takiej nie sporządzono też żadnej notatki, nie zamieszczono też chociażby wzmianki na wypowiedzeniu zmieniającym, że zastępuje ono wypowiedzenie „definitywne”.

Nadto słusznie Sąd I instancji oceniał zeznania świadków A. D. i K. W. (1) z dużą ostrożnością, skoro byli to pracownicy pozwanej bezpośrednio odpowiedzialni wobec pracodawcy za prawidłowość czynności podjętych w związku z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę. Trudno zakładać, że A. D. jako kadrowa i świadek K. W. (1), który z ramienia spółki zlecał kadrowej przygotowanie pisma wypowiadającego umowę o pracę z 28.06.2012 r. i kolejnego pisma zawierającego oświadczenie pozwanej o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy z dnia 29.06.2012 r. mieliby przyznawać się co do swojej ewentualnej niepełnej wiedzy przepisów kodeksu pracy.

Wszystkie okoliczności niniejszej sprawy wskazują na to, że jak świadek K. W. (1) powziął wiedzę, co do w jego przekonaniu błędów formalnych złożonego powódce 28.06.20-12 r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, to postanowił naprawić te błędy. Jednak zarówno jemu, jak i kadrowej A. D. (1) umknęła pewnie konieczność uzyskania od powódki zgody na cofnięcie wcześniejszego wypowiedzenia „definitywnego”.

Wysoce prawdopodobne jest nawet, że świadkowie uważali, iż wystarczy złożenie kolejnego późniejszego w czasie oświadczenia

o wypowiedzeniu, które zniweluje w ich przeświadczeniu skutki pierwotnego oświadczenia, a tym samym z pewnością A. D. nie informowała powódki o braku możliwości funkcjonowania dwóch wypowiedzeń. Nie sposób dać wiary świadkowi A. D. (1), iż zażądała w dniu 29.06.2012r. od powódki zwrotu pisma zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 28.06.2012 r., skoro jako osoba odpowiadająca u pozwanej m.in. za prawidłowe prowadzenie akt osobowych pracowników, nie zwracała się w całym okresie biegnącego wypowiedzenia do powódki o zwrot tego pisemnego oświadczenia.

Natomiast biorąc pod uwagę okoliczności już wyżej naprowadzone, a dotyczące wiarygodności i konsekwentności wyjaśnień powódki, nie sposób przyjąć za zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, aby powódka wyraziła zgodę na „anulowanie” wypowiedzenia umowy o pracę i zastąpienia go wypowiedzeniem zmieniającym, skoro wcześniej już uznawała, że proponowane jej nowe warunki płacy są dla niej rażąco niekorzystne.

Mając na uwadze powyższe nie sposób uznać, że powódka wyraziła zgodę na cofnięcie wypowiedzenia „definitywnego” wprost, jak również, że uczyniła to w sposób dorozumiany przez zachowania podnoszone przez stronę pozwaną w toku procesu i akcentowane też w apelacji.

W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy fakt przyjęcia przez powódkę kolejnego oświadczenia, tj. o wypowiedzeniu zmieniającym nie może być poczytany jako milczące zaakceptowanie tego oświadczenia, a zwłaszcza jako postać dorozumianego wyrażania przez powódkę oświadczenia woli, co do zgody na cofnięcie wcześniej złożonego wypowiedzenia „definitywnego”.

Uwzględniając wyżej naprowadzoną argumentację w ocenie Sądu II instancji nie można Sądowi merytorycznemu zarzucić naruszenia prawa materialnego, tj. art. 60 i 61 § 1 zdanie drugie k.c., jak i przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.).

Wreszcie nie można podzielić zarzutu pozwanej, co do naruszenia art. 246 k.p.c., albowiem Sąd I instancji jedynie stwierdził, że pracodawca dla cofnięcia swojego oświadczenia z 28.06.2012 r. nie zachował formy pisemnej, a w żadnym wypadku nie stał na stanowisku, że tylko ta forma jest dopuszczalna.

Konsekwencją uznania, że wypowiedzenie „definitywne” było w pełni skuteczne i nie zostało przez pracodawcę skutecznie cofnięte musiało być zasądzenie powódce odprawy „ekonomicznej” – zgodnie z art. 8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Bezsprzeczne było, jak prawidłowo ustalił to Sąd Rejonowy, że przyczyna oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartego w piśmie pozwanej z 28.06.2012 r. leżała wyłącznie po stronie pracodawcy. Mianowicie pozwany pracodawca jako przyczynę tego wypowiedzenia wskazał likwidację stanowiska pracy kierownika pracowni infrastruktury, uzasadnioną przyczynami ekonomicznymi, w tym uzyskaniem ujemnego wyniku finansowego za 2011 rok, co spowodowało konieczność ograniczenia kosztów działalności, na które w głównej mierze składają się koszty zatrudnienia.

Nadto pozwany przyznawał, że tak sprecyzowana przyczyna leżała po stronie pracodawcy i stanowiła wyłączną przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Wreszcie pozwany nie kwestionował także wysokości żądanej przez powódkę odprawy pieniężnej.

Konkludując Sąd II instancji uznał, że zaskarżony wyrok jest zgodny z prawem, a apelacja pozwanej całkowicie bezzasadna i orzekł o jej oddaleniu na mocy art. 385 k.p.c.

Z kolei zasądzając od pozwanej na rzecz powódki zwrot kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, Sąd zastosował normy art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt. 1w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 2 i § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielanej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r., poz. 490 tekst jednolity).

SSO Maria Gawlik SSO Maria Pierzycka-Pajak (spr.) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek