

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 6 marca 2015 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia Ł. XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej (...) w W. na rzecz J. G. kwotę 10.050 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę (pkt 1 wyroku); oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (pkt 2); zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 3); nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 503 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt 4) oraz nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 3350 zł (pkt 5).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka była zatrudniona w (...) Spółce Akcyjnej w G. od dnia 30 kwietnia 2007 r, ostatnio na podstawie umowy na czas nieokreślony, na stanowisku specjalisty. W umowie o pracę wskazano, że podstawą prawną warunków zatrudnienia jest Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.

Od dnia 8 lutego 2013 r w (...) obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty w dniu 20 grudnia 2012 r, który mógł być rozwiązany na podstawie zgodnego oświadczenia stron bądź na skutek wypowiedzenia.

W dniu 22 lipca 2014 r pomiędzy (...) a organizacją związkową zostało zawarte porozumienie, mocą którego strony rozwiązały (...) z dniem poprzedzającym przejęcie pracowników (...) w trybie art. 23 ze zn. 1 kp, tj. z dniem 30 października 2014 r, w związku z połączeniem (...) z (...), które nastąpiło z dniem 31 października 2014 r. W tym samym dniu zostało zawarte porozumienie pomiędzy (...), (...) oraz organizacją związkową, mocą którego w przypadku przeprowadzenia w okresie od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2016 r. zwolnień grupowych w odniesieniu do przejętych pracowników (...) będą obowiązywały zasady określone w „Porozumieniu w sprawie zasad stosowanych przy rozwiązywaniu z pracownikami (...) stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników” oraz przewidziano możliwość stosowania dodatkowego pakietu „odprawa” w przypadku objęcia pracowników zwolnieniami w okresie 12 miesięcy od połączenia. Po połączeniu banków miał obowiązywać układ funkcjonujący wówczas w (...), który był mniej korzystny niż (...) obowiązujący w (...).

W stosunku do pracowników nieobecnych wówczas u pracodawcy wysyłano tzw. pakiet dla nieobecnych - pismem poleconym wraz z potwierdzeniem odbioru. W skład pakietu wchodziły: informacje o zawartych porozumieniach, prezentacja, treść porozumienia trójstronnego. Do powódki wysłano tego rodzaju pakiet. Przesyłka została odebrana przez siostrę powódki w dniu 4 sierpnia 2014 r.

W piśmie z dnia 14 października 2014 roku, pracodawca oświadczył powódce, iż z powodu rozwiązania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (...) z dnia 20 grudnia 2012 r z dniem poprzedzającym przejęcie przez (...) Bank (...) SA w trybie art. 23 ze zn. 1 kp (...) wypowiada jej warunki zatrudnienia określone w obowiązującej umowie o pracę w zakresie wynikającym z rozwiązania (...), który zakończy się w ostatnim dniu miesiąca z upływem pełnych trzech miesięcy kalendarzowych liczonych od dnia doręczenia niniejszego pisma. Po upływie okresu wypowiedzenia miały obowiązywać pozostałe warunki zatrudnienia wskazane w obowiązującej umowie o pracę. Powódka została pouczona o skutkach i terminie nie przyjęcia nowych warunków, przysługujących jej świadczeniach oraz o prawie odwołania się do sądu. Pismo zostało podpisane przez M. S. (1) – z-cę kierownika zespołu kadr i płac.

Powódka w momencie doręczenia pisma korzystała z urlopu macierzyńskiego.

Powódka odmówiła przyjęcia zaproponowanych warunków.

Do składania oświadczeń i podpisywania w imieniu spółki (...) upoważniony był, m.in. prezes zarządu samodzielnie. Prezesem zarządu był P. Ż..

Prezes zarządu S. Ż. udzielił pełnomocnictwa w dniu 1 lutego 2013 r. M. S. (1) do, m.in.: zawierania umów o pracę oraz dokumentów dotyczących zmiany warunków pracy i płacy, po uprzednim uzyskaniu stosownej akceptacji warunków umowy, podczas nieobecności D. (...) oraz do podpisywania dokumentacji dotyczącej rozwiązania stosunku pracy pracownikom (...), po uprzednim uzyskaniu stosownej akceptacji, podczas nieobecności D. (...).

Wynagrodzenie powódki miesięczne brutto liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.350 zł.

Następcą prawnym (...) w G. jest (...) SA w W. w związku z połączeniem spółek, które miało miejsce w dniu 31 października 2014 r.

Stosunek pracy powódki ustał z dniem 31 stycznia 2015 r.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo za nie zasługujące na uwzględnienie co do zasady.

Za pozostającą poza sporem Sąd uznał legitymację procesową bierną po stronie (...) SA w W. i przywołał podstawę odpowiedzialności pozwanej, to jest art. 23 (1) § 1 oraz 2 kp, wedle którego za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

Sąd Rejonowy wskazał na brak szczególnej regulacji dotyczącej odpowiedzialności za tego rodzaju zobowiązania w razie przejścia zakładu pracy w całości oznaczający, że odpowiada za nie nowy pracodawca. Z mocy art. 23 (1) § 1 kp stał się on bowiem stroną w dotychczasowych stosunkach pracy (zob. wyrok SN z dnia 23 listopada 2006 roku, II PK 57/06, OSNP 2008, nr 1-2, poz. 4).

Pracodawca przejmujący zakład pracy odpowiada wobec zatrudnionych w nim pracowników w całości, wyłącznie i samodzielnie za zobowiązania zaciągnięte przed aktem przejścia przez przejęty zakład. W razie przejścia całości zakładu pracy na nowego pracodawcę i likwidacji pracodawcy dotychczasowego, za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę, odpowiedzialny jest tylko nowy pracodawca /tak A. M. Świątkowski : Kodeks pracy. Komentarz.3 wydanie, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2010, s. 126/

Dotychczasowy pracodawca nie odpowiada także za zobowiązania nowego pracodawcy powstałe po przejściu zakładu pracy (wyrok SN z 8 stycznia 2002 roku, I PKN 779/00, OSNP 2004 nr 1 poz. 7).

Sąd podniósł, iż wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest czynnością skierowaną na zmianę treści stosunku pracy, a więc na trwanie stosunku pracy na innych niż uprzednio warunkach. Przedmiotem wypowiedzenia zmieniającego mogą być tylko warunki pracy, tylko warunki wynagrodzenia za pracę albo i warunki pracy i warunki płacy. Skutkiem dokonania tej czynności może być, w zależności od tego czy pracownik przyjmie, czy odmówi przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i wynagrodzenia, kontynuowanie stosunku pracy na zmienionych warunkach lub rozwiązanie umowy o pracę. Przyjęcie zaproponowanych warunków pracy i płacy zapobiega wprawdzie rozwiązaniu umowy o pracę, ale nie zawsze znaczy rezygnację pracownika z dochodzenia przysługujących mu roszczeń z tytułu nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia zmieniającego.

Pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział warunki pracy i płacy przysługują roszczenia takie jakie przysługiwałyby mu w razie wypowiedzenia umowy o pracę - o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach lub o odszkodowanie (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.).

Powódka wniosła o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, podnosząc, że wskazana przyczyna wypowiedzenia nie była konkretna, powódka podlegała szczególnej ochronie przez wypowiedzeniem umowy o pracę z uwagi na pozostawanie na urlopie macierzyńskim (art. 177 § 1 ,3 kp), nadto wypowiedzenie podpisała osoba nienależycie umocowana.

Mając na uwadze treść art. 45 § 1 w zw. z art. 42 kp oraz art. 30 § 4 kp Sąd podniósł, że wypowiedzenie umowy o pracę powinno być uzasadnione. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna, zaś okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę powinny istnieć najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów wypowiedzenia stanowi materialnoprawną przesłankę dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę, ograniczającą pod względem prawnym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy.

Przyczyna wypowiedzenia powinna więc być wskazana w taki sposób, by możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności. Za spełnienie tego warunku należy uznać wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika, jego zachowania lub postępowania w procesie pracy, zdarzeń – także niezależnych od niego – mających wpływ na decyzję pracodawcy.

Podstawę prawną oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu powódce warunków umowy o pracę stanowił art. 241 ze zn. 13 § 2 kp, zgodnie z którym postanowienia układu mniej korzystne wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiadania warunków takiej umowy, co w ocenie Sądu Najwyższego /wyrok z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007/1-2/5/ oznacza, że nie stosuje się przepisów o szczególnej ochronie stosunku pracy oraz nawet o zasadności wypowiedzenia i konsultacji związkowej. W uchwale 7 sędziów SN z dnia 15 października 2008 r., III PZP 1/08, OSNP 2009/9 -10/113, przyjął że przepis ten nie wyłącza wymagania zasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy, jeżeli rozwiązany układ zbiorowy pracy nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym ani regulaminem wynagrodzenia.

Potrzeba zastosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku rozwiązania układu zbiorowego pracy stanowi samoistne uzasadnienie wypowiedzenia zmieniającego /wyrok SN z dnia 11 marca 2013 r., II PK 211/12, MPPr (...) – 419/.

W ocenie Sądu strona pozwana wykazała, że wypowiedzenie zmieniające było związane z rozwiązaniem dotychczasowego układu zbiorowego pracy, wynika to z treści wypowiedzenia zmieniającego, zgodnie z którym pracodawca oświadczył powódce, iż z powodu rozwiązania (...)z dnia 20 grudnia 2012 r z dniem poprzedzającym przejęcie przez (...) w trybie art. 23 ze zn. 1 kp (...)wypowiada jej warunki zatrudnienia określone w obowiązującej umowie o pracę w zakresie wynikającym z rozwiązania (...). W ocenie Sądu sformułowanie to było na tyle precyzyjne, że powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika winna wiedzieć, z jakich powodów następuje i to niezależnie od tego, czy powódka faktycznie zapoznała się z treścią wcześniej dostarczonego „pakietu dla nieobecnych”. Strona pozwana wykazała, że korespondencja została doręczona na adres korespondencyjny i odebrana przez dorosłego domownika, natomiast powódka ograniczyła się wyłącznie do twierdzeń pełnomocnika o niezapoznaniu się z tą przesyłką. Mając na względzie treść samego wypowiedzenia, okoliczność, czy powódka zapoznała się z materiałami informacyjnymi nie miała, zdaniem Sądu Rejonowego znaczenia.

Natomiast bezsporne było pomiędzy stronami, że w istocie doszło do rozwiązania (...) obowiązującego w (...) SA. w związku z negocjacjami na skutek przyszłego połączenia banków.

Okoliczność, iż do rozwiązania układu doszło po wręczeniu wypowiedzenia nie ma znaczenia, bowiem możliwe jest wypowiedzenie przez pracodawcę warunków pracy i płacy, które w chwili złożenia oświadczenia nie obowiązują, ale według treści łączącej strony umowy o pracę jest pewne, że będą obowiązywać w nieodległej przyszłości, w szczególności w okresie wypowiedzenia /wyrok SN z dnia 5 lipca 2012 r., (...) 51/12, OSNP 2013/, 15 – 16, poz. 168/.

Reasumując Sąd Rejonowy uznał, że pozwana mogła wypowiedzieć powódce warunki zatrudnienia, nie naruszając ochrony szczególnej wynikającej z korzystania z urlopu macierzyńskiego.

Według ustalonych poglądów orzecznictwa i doktryny, odpowiednie stosowanie art. 45 § 1 k.p. do wypowiedzenia zmieniającego polega na ocenie zasadności nie tylko w odniesieniu do samego wypowiedzenia umowy, ale także wobec drugiego elementu tej złożonej czynności prawnej czyli w stosunku do oferty nowych warunków umowy.

Ocena zasadności proponowanych przez pracodawcę nowych warunków umowy o pracę, dokonywana jest indywidualnie w każdym przypadku wypowiedzenia zmieniającego. Ustalenie, czy zmiana warunków pracy dokonana jednostronnie przez pracodawcę była niekorzystna dla pracownika, wymaga uwzględnienia również tego jak pracownik ją odczuwał (por. wyrok SN z dnia 21 maja 1999 r., I PKN 88/99, OSNP 2000/15/586).

Choć nie było to przedmiotem zarzutu powódki Sąd meriti podniósł, że zaproponowanie powódce warunki po upływie okresu wypowiedzenia w postaci „pozostałych warunków zatrudnienia wskazanych w obowiązującej umowie o pracę” było mało konkretne wobec treści dotychczasowej umowy o pracę, zgodnie z którą podstawą prawną warunków zatrudnienia jest Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, zatem nie wiadomo, co i w jakim zakresie ostatecznie ulegnie zmianie.

Odnosząc się do kwestii prawidłowego umocowania osoby dokonującej przedmiotowego wypowiedzenia Sąd wskazał, że zgodnie z art. 3¹ kp za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

O tym, kto ma prawo występować w stosunkach pracy w roli organu zarządzającego decydują przepisy prawa lub statutu, regulujące ustrój danej jednostki organizacyjnej.

Wadliwość reprezentacji pracodawcy przy rozwiązywaniu umowy o pracę z reguły nie prowadzi do nieważności oświadczenia pracodawcy, lecz uzasadnia roszczenia związane z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę /tak SN w postanowieniu z dnia 19 listopada 2009 r, I PK 160/09, LEX 1163325/. W rozpoznawanej sprawie pismo w przedmiocie wypowiedzenia zmieniającego podpisała M. S. (1), która działała na zasadzie pełnomocnictwa zarządu. W ocenie Sądu udzielenie pełnomocnictwa tylko przez prezesa zarządu spółki /ujawnionego w KRS/ było uzasadnione w świetle możliwej jednoosobowej reprezentacji, choć w istocie użycie w pełnomocnictwie pojęcia Zarządu, może budzić wątpliwości, czy pełnomocnictwo pochodzi od spółki reprezentowanej przez zarząd, czy o sam zarząd. Strona pozwana, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, nie załączyła do akt Statutu Banku, który wymieniony jest w pełnomocnictwie, a skoro jednym z głównych zarzutów była kwestia należytego umocowania, winna w tym zakresie złożyć wnioski dowodowe.

Zdaniem Sądu z treści tego pełnomocnictwa nie wynika wprost uprawnienie do składania oświadczeń woli w przedmiocie wypowiedzenia zmieniającego - mowa jest o pełnomocnictwie do dokumentów dotyczących zmiany warunków pracy i płacy oraz o podpisywaniu dokumentacji dotyczącej rozwiązania umowy o pracę. O ile z tego ostatniego zapisu można byłoby wywieść pełnomocnictwo do wypowiedzenia zmieniającego, w stosunku do którego stosuje się przepisy dotyczące wypowiedzenia, o tyle strona pozwana nie wykazała, by zostały spełnione kolejne warunki pełnomocnictwa:

- uprzednia, stosowna akceptacja,
- podczas nieobecności D. (...).

W tym zakresie strona pozwana nie zgłosiła żadnych wniosków dowodowych, zatem, nie wykazała, że M. S. działała w ramach tego umocowania, a tym samym, że wypowiedzenie zmieniające zostało podpisane przez osobę należycie umocowaną.

Z tych względów, Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki tytułem odszkodowania kwotę odpowiadającą wysokości jej trzymiesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z niekwestionowanym zaświadczeniem o zarobkach przedstawionym przez stronę pozwaną, na podstawie art. 45 § 1 oraz art. 47¹ k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.

Jednocześnie powództwo o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach zostało oddalone na podstawie art. 45 § 2 k.p. W ocenie Sądu I instancji nie jest bowiem możliwe przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach – bo tylko takie jest możliwe w świetle art. 45 § 1 k.p., gdyż nie obowiązuje już dotychczasowy (...), który regulował warunki zatrudnienia powódki /por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 29 lipca 1997 r, I PKN 217/97, OSNAPiUS 1998/11/324, wyrok SN z dnia 24 października 1997 r, I PKN 326/97, OSNAPIUS 1998/15/454/. Co z tym związane, nieuzasadnione było zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na podstawie art. 47 k.p., które poza tym nie zostało w żaden sposób sprecyzowane.

O kosztach procesu – kosztach zastępstwa procesowego strony powodowej Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461 t.j.).

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z późn. zm.) w zw. z art. 98 k.p.c.

Apelację od wyroku z dnia 6 marca 2015 r. wniosły obie strony postępowania.

Pozwany zaskarżył wskazane orzeczenie w części dotyczącej zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kwoty 10.050 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę wraz z zasądzeniem zwrotu kosztów postępowania (tj. punkt 1, 3, i 4 wyroku).

Wskazanemu rozstrzygnięciu apelujący zarzucił

1/ naruszenie prawa materialnego - art. 104 k.c. w zw. z art. 56 i 65 k.c. poprzez błędne jego zastosowanie do ustalonego przez sąd stanu faktycznego sprawy oraz błąd w dokonaniu wykładni tego przepisu, poprzez uzależnienie umocowania osoby podpisującej oświadczenie o wypowiedzeniu zmieniającym od wykazania przez apelującego „uprzedniej stosownej akceptacji” oraz „podczas nieobecności D. (...)” ,

2/ naruszenie przepisów postępowania - w tym:

a) art. 233 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego skutkujące błędnym ustaleniem wadliwości pełnomocnictwa, opartym na dowolnej interpretacji jego treści,

b) art. 229 k.p.c., poprzez nieustalenie faktów, które zostały przyznane przez strony,

c) art.230 w zw. z art.3 k. p. c. - poprzez jego nie zastosowanie,

3/sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału przez przyjęcie :

- że umocowanie osoby podpisującej oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i pracy można wywieść z punktu 2. pełnomocnictwa udzielonego pracownikowi podpisującemu oświadczenie, podczas, gdy umocowanie to wynika wprost z punktu 1 pełnomocnictwa,

- że strona pozwana powinna była wykazać „uprzednią stosowną akceptację” oraz „podczas nieobecności D. (...)”, podczas, gdy w toku postępowania powódka nie zgłaszała zastrzeżeń co do obecności D. w tym dniu, natomiast akceptacja zmienionych warunków umowy przez pracodawcę została dokonana poprzez zawarcie porozumienia w sprawie rozwiązania Zakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników (...) (dalej (...)) w dniu 22 lipca 2014r. Nadto sformułowane w treści pełnomocnictwa warunki były instrukcją dla pracownika nie odnoszącą skutku w stosunkach zewnętrznych, w tym w zakresie złożonego powódce oświadczenia woli o wypowiedzeniu zmieniającym,

- że kwestia należytego umocowania była jednym z głównych zarzutów pozwu, podczas gdy, zarzut należytego umocowania pojawił się w trakcie procesu na marginesie i w zakresie twierdzenia strony powodowej, że pełnomocnik miał upoważnienie jedynie do zawarcia porozumienia stron.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o :

1/ zmianę zaskarżonego wyroku w części dotyczącej zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kwoty 10.050 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę i oddalenie powództwa w tej części oraz zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych,

2/ dopuszczenie dowodu na okoliczność nieobecności w pracy D. (...)w dacie pisma zawierającego zmianę warunków pracy i płacy powódki tj. w dniu 14.10.2014 r. w postaci zeznań świadka K. M., pełniącej w byłym Banku (...) S.A. funkcję D. (...),

3/ dopuszczenie dowodu z dokumentu (ewidencji czasu pracy) K. D. Zasobów Ludzkich na okoliczność jej nieobecności w dniu 14.10.2014r. - tj. w dniu złożenia przez pełnomocnika pozwanego oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym,

ewentualnie:

4) o uchylenie zaskarżonego wyroku w punkcie 1, 3, i 4 i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego z ewentualnym uwzględnieniem zgłoszonych przez apelującą wniosków dowodowych.

Strona powodowa zaskarżyła przedmiotowy wyrok co do rozstrzygnięcia z punktu 2 sentencji, w części dotyczącej żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

Zaskarżonemu orzeczeniu apelacja tej strony zarzuciła:

1. obrazę przepisów prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. i 328 § 2 k.p.c. poprzez nazbyt pobieżne i nieuzasadnione przyjęcie, że zachodzą w sprawie okoliczności które pozwalają Sądowi na uznanie żądania przywrócenia do pracy za niemożliwe lub niecelowe, w sytuacji braku wszechstronnego rozważenia wszelkich istotnych i ważnych okoliczności w tym zakresie przemawiających za tym, że powódka po zakończeniu urlopu macierzyńskiego winna być przywrócona do pracy, że była sumiennym, lojalnym i dobrym pracownikiem i wyraża chęć kontynuowania pracy na rzecz pracodawcy,

2. obrazę przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 104 k.c. w. z art. 300 k.p. poprzez niewłaściwe jego zastosowanie w sytuacji gdy pismo opatrzone datą 14.10.2014 r. zatytułowane wypowiedzenie warunków umowy o pracę jako jednostronna czynność prawna została dokonana przez osobę (M. S. (1)) nie posiadającą umocowania udzielonego przez organ osoby prawej uprawniony do reprezentacji pracodawcy (w myśl art. 3¹k.p.)

b) art. 42 § 1 i 2 k.p. poprzez błędną jego wykładnię polegającą na nie dostrzeżeniu, iż przepis ten wymaga dla swej prawnej relewantności złożenia przez pracodawcę dwóch oświadczeń woli, co wobec braku w okolicznościach tej sprawy przedstawienia powódce propozycji nowych warunków pracy i/lub płacy, skutkowało również niewłaściwym zastosowaniem przez Sąd meriti tego przepisu (art. 42 § 2 k.p.) w okolicznościach faktycznych sprawy, a finalnie skutkowało niewłaściwym zastosowaniem dyspozycji art. 241¹³ § 2 k.p.

c) art. 45 § 2 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w okolicznościach przedmiotowej sprawy, w sytuacji gdy brak było relewantności prawnej pisma opatrzonego datą 14.10.2014r (zatytułowanego jako wypowiedzenie warunków umowy o pracę), które mogłoby wywołać skutki prawne w sferze stosunku zatrudnienia Powódki.

Wskazując na powyższe zarzuty, w granicach apelacji, skarżący wniósł o:

1. zmianę wyroku Sądu I instancji w zakresie zaskarżenia i nakazanie pozwanej przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach łączącego ją z pozwanym stosunku pracy;
2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania za I i II instancję, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi, pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji powódki oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej pełnomocnik pozwanego podtrzymał dotychczasowe stanowisko, a pełnomocnik powódki poparł apelację, wniósł o oddalenie apelacji strony przeciwnej oraz oddalenie zgłoszonych przez nią wniosków dowodowych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja powódki jest zasadna, natomiast apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do apelacji strony pozwanej, jako idącej dalej, bo zmierzającej do oddalenia w całości żądania pozwu.

Mając na uwadze zarzuty tej apelacji w pierwszej kolejności godzi się zauważyć, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy było nieprawidłowe przede wszystkim nie z uwagi na fakt braku odpowiedniego umocowania osoby działającej w imieniu pracodawcy przy dokonaniu tej czynności – którą to okoliczność bezpośrednio w apelacji kwestionuje wskazany skarżący – lecz ze względu na brak określenia w wypowiedzeniu zmieniającym, które konkretnie warunki zatrudnienia bezpośrednio objęte są jego treścią i jak konkretnie będą się one kształtować po upływie okresu wypowiedzenia. Okoliczność ta jedynie marginalnie została dostrzeżona przez Sąd Rejonowy podczas, gdy zdaniem Sądu Okręgowego dla rozstrzygnięcia sprawy miała znaczenie podstawowe. Dla oceny znaczenia tego braku formalnego nie powinno się uwzględniać wyłącznie siły argumentacji i stopnia zaakcentowania tej kwestii przez stronę spór wszczynającą. Należy mieć bowiem przede wszystkim na uwadze, czy wypowiedzane warunki zatrudnienia i proponowane w ich miejsce nowe warunki pracy lub płacy są określone na tyle konkretnie, że dzięki temu walorowi poddają się kontroli sądu, któremu spór ten przychodzi rozstrzygać.

W myśl art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki (§ 2 wskazanego artykułu). W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków (§ 3). Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika (§ 4).

W świetle powyższej regulacji, konstrukcja wypowiedzenia zmieniającego zawiera w istocie dwa oświadczenia woli pracodawcy: jedno zmierzające do zakończenia zatrudnienia na dotychczasowych warunkach oraz drugie, w którym pracodawca przedstawia pracownikowi propozycję nowych warunków pracy i płacy. Między tymi oświadczeniami występuje nierozzerwalny związek. Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy bez zaproponowania nowych nie ma żadnego znaczenia prawnego. Tak długo, jak długo pracodawca nie dopełni

wypowiedzenia dotychczasowych warunków zatrudnienia zaproponowaniem nowych warunków, wypowiedzenie zmieniające nie może być uznane za dokonane. Warunkiem prawidłowego dokonania wypowiedzenia zmieniającego jest zaproponowanie pracownikowi na piśmie nowych warunków zatrudnienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2012 r. I PK 51/12 LEX nr 1350585).

Pozbawienie pracowników korzystniejszych warunków pracy lub płacy wynikających także z układu zbiorowego pracy zawartego na czas określony wymaga dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających wszystkim pracownikom, którzy byli objęci postanowieniami rozwiązywanego układu zbiorowego pracy i zostały inkorporowane do treści indywidualnych stosunków pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 maja 2014 r. II PK 236/13 LEX nr 1480332).

J. G. była zatrudniona w (...) Spółce Akcyjnej w G. od dnia 30 kwietnia 2007 r, ostatnio na podstawie umowy na czas nieokreślony, na stanowisku specjalisty. W umowie o pracę wskazano, że podstawą prawną (wyłącznie) wynagrodzenia – a nie warunków zatrudnienia, jak błędnie przyjął to Sąd Rejonowy - jest Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (...).

W piśmie z 14 października 2014 roku, pracodawca oświadczył J. G., że z powodu rozwiązania Zakładowego Układu (...) z dnia 20 grudnia 2012 r., z dniem poprzedzającym przejęcie przez (...) w trybie art. 23 ze zn. 1 k.p. (...) wypowiada jej warunki zatrudnienia określone w obowiązującej umowie o pracę w zakresie wynikającym z rozwiązania (...), który zakończy się w ostatnim dniu miesiąca z upływem pełnych trzech miesięcy kalendarzowych liczonych od dnia doręczenia niniejszego pisma. Po upływie okresu wypowiedzenia miały obowiązywać pozostałe warunki zatrudnienia wskazane w obowiązującej umowie o pracę.

W ocenie Sądu Okręgowego przedmiotowe oświadczenie pracodawcy z dnia 14 października 2014 roku wymogów wypowiedzenia zmieniającego nie spełnia. Istotnie, pracodawca powołuje się w nim na fakt rozwiązania(...) z dnia 20 grudnia 2012 r., jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie warunków zatrudnienia określonych w obowiązującej umowie o pracę w zakresie wynikającym z rozwiązania (...), lecz nie wskazuje o jakie konkretnie warunki chodzi i jakie warunki oferuje w zamian po upływie okresu wypowiedzenia. W żadnym bowiem razie – co w sposób nie wystarczający zostało wyeksponowane przez Sąd I instancji - za ofertę nowych warunków pracy nie można uznać wskazania, że po upływie okresu wypowiedzenia miałyby obowiązywać pozostałe warunki zatrudnienia wskazane w obowiązującej umowie o pracę. Znamienne jest bowiem, iż umowa powódki odwoływała się do Zakładowego (...) wyłącznie w zakresie określenia wynagrodzenia za pracę. Brak precyzyjnego określenia w oświadczeniu pracodawcy jakie konkretnie warunki poprzednio oparte na układzie podlegają wypowiedzeniu i w jaki sposób mają być one zmienione, sprawia, że nie można określić jak miałyby się kształtować stosunek pracy w zakresie istotnych elementów umownych. Z tej to właśnie przyczyny niemożliwą staje się sądowa kontrola zasadności oświadczenia pracodawcy o wypowiedzenia warunków zatrudnienia.

Mając powyższe na uwadze stwierdzić zatem należy, że bez względu na ocenę zasadności stanowiska Sądu Rejonowego w zakresie legalności umocowania osoby podpisującej oświadczenie pracodawcy o „wypowiedzeniu zmieniającym”, zaskarżone rozstrzygnięcie w przedmiocie uznania wadliwości dokonanego wypowiedzenia zmieniającego odpowiada prawu. Niewątpliwie bowiem wobec braku dochowania wymogów z art. 42 k.p. zmiana warunków zatrudnienia powódki była - jako sprzeczna z prawem - niedopuszczalna.

Na marginesie i jedynie dla porządku podnieść należy, iż na etapie apelacji brak było podstaw do prowadzenia uzupełniającego postępowania dowodowego w zakresie wskazanym przez skarżącego, t.j. celem potwierdzenia prawidłowości udzielonego pełnomocnictwa, a zwłaszcza nieobecności D. (...) w czasie dokonania spornej czynności oraz uprzedniej stosownej akceptacji tego stanu rzeczy.

Po pierwsze, dowody powołane na tę okoliczność wobec stwierdzenia wad konstrukcji samego wypowiedzenia nie miały istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia i nie mogły wpłynąć na wynik sprawy (art. 227 k.p.c).

Po drugie, w świetle art. 381 k.p.c. wskazane wnioski dowodowe uznać należało za spóźnione. Strona pozwana niewątpliwie miała możliwość zapoznania się z zarzutami powódki podnoszonymi choćby marginalnie w tym przedmiocie. Nic zatem nie stało na przeszkodzie, by przedmiotowe wnioski dowodowe - wobec nieskrepowanej możliwości podnoszenia kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia - celem podważenia zarzutów strony przeciwnej zgłosić już przed Sądem pierwszej instancji. Podjętą dopiero na etapie apelacji inicjatywę dowodową uznać więc należało za spóźnioną, a zgłoszone wnioski jako nieuprawnione oddalić.

Konkludując, apelacja pozwanego nie mogła osiągnąć postulowanego przez skarżącego skutku instancyjnego. Oświadczenie pracodawcy złożone powódce w dniu 14 października 2014 roku naruszało przepisy prawa – art. 42 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. Z tych też względów roszczenie powódki oparte na tej podstawie, co do zasady, nie podlegało oddaleniu.

Za zasadną natomiast uznać należy apelację powódki opartą na zarzucie nieuzasadnionej konwersji dochodzonego przez nią, w następstwie wadliwego wypowiedzenia warunków zatrudnienia, roszczenia o przywrócenie do pracy.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie (w tym zmieniające) umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 2).

Orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W rezultacie przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Jak na to zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanej - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Prawidłowe zastosowanie art. 45 § 2 k.p., polegające na nadaniu zwrotom nieokreślonym użytym w tym przepisie ("niemożliwe" lub "niecelowe") konkretnej treści, zależy od indywidualnych okoliczności faktycznych każdego przypadku (zob. I teza post. SN z 17.10.2001 r., I PKN 157/01, W.. 2002, Nr 6, s. 29). Przy czym jak podkreśla Sąd Najwyższy, ocena tych okoliczności nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich czynników, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) (wyrok SN z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571). Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość (art. 45 § 2 k.p.) wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 416). (...) wydania orzeczenia o przywróceniu do pracy uzasadniają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej - z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (wyr. SN z 10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, Pr. Pracy 2003, Nr 12, poz. 32). Zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga też uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem do pracy (wyrok SN z dnia

10 stycznia 2003 r., I PK 144/02, OSNP 2004, nr 13, poz. 225). Reasumując, sięgnięcie do tej konstrukcji, z uwagi na jej istotę musi mieć charakter wyjątkowy, a także uwzględniać uzasadnione interesy pracownika i pracodawcy.

W ocenie Sądu I instancji za nie uwzględnieniem żądania przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach przemawiała okoliczność, że nie obowiązuje już dotychczasowy (...), który regulował warunki zatrudnienia powódki, a co za tym idzie jej stanowisko w takim kształcie jak przed wypowiedzeniem nie istnieje. Sąd Rejonowy powołał się przy tym na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 lipca 1997 r. w sprawie I PKN 217/97 (OSNAPiUS 1998/11/324), zgodnie z którym przywrócenie pracownika do pracy na inne stanowisko niż poprzednio zajmowane jest niedopuszczalne (art. 45 § 1 k.p.). Ponadto na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1997 r, I PKN 326/97 (OSNAPIUS 1998/15/454), w którym stwierdzono, że przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownika na takim samym stanowisku jakie zajmował poprzednio, zapewnić mu możliwość wykonywania takiej samej pracy i za wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującym u tego pracodawcy regulaminem lub taryfikatorem wynagrodzeń (art. 45 § 1 k.p.). Mając to na uwadze nie należy jednak tracić z pola widzenia poglądu, według którego nawet likwidacja stanowiska pracy, jako jedyna przesłanka, nie stanowi przeszkody w przywróceniu do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa (postanowienie SN 19-03-2012 II PK 295/11 LEX nr 1214579). Tym samym wygaśnięcie układu zbiorowego pracy który kształtował warunki zatrudnienia na takim stanowisku nie może usprawiedliwiać braku uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy. Na gruncie rozpoznawanej sprawy poza sporem pozostaje, że stanowisko pracy powódki istnieje. Nic nie stoi zatem na przeszkodzie, by przywrócić powódkę na dotychczasowe stanowisko pracy. Okoliczność, że stracił moc obowiązującą dotychczasowy (...) nie powoduje, iż niemożliwym jest przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach zatrudnienia. Rozwiązanie tego układu samo przez się nie rodzi bowiem skutków dla indywidualnych stosunków pracy, które w przypadku braku wypowiedzeń zmieniających mogą nadal obowiązywać w niezmienionym kształcie. W konsekwencji stosunek pracy może być kontynuowany na warunkach układu bowiem pomimo utraty mocy obowiązującej jego postanowienia stają się częścią indywidualnych umów o pracę i są nadal wiążące.

Ponadto dostrzec należy, iż do pracy powódki nie było żadnych zastrzeżeń, nie pozostawała ona w konflikcie z pracownikami czy przełożonymi. Stosunek pracy rozwiązał się z uwagi na brak akceptacji wadliwego wypowiedzenia zmieniającego, wobec czego przyczyna ustania zatrudnienia nie leżała też po stronie pracownika. W okolicznościach sprawy nie można zatem uznać, iż naganne postępowanie powódki sprawiło, że jej powrót do pracy byłby niewskazany. Stanowisko pracy powódki istnieje, nadto możliwe jest ukształtowanie warunków zatrudnienia tak, jak regulował to nie obowiązujący już w relacjach między pracodawcą a organizacją związkową (...). Nie zachodzi więc ryzyko, że reaktywowany stosunek pracy nie ma szans na prawidłowe funkcjonowanie, a powódka będzie w ogóle pozwanemu nieprzydatna w procesie pracy. Ponadto powódka w momencie wypowiedzenia zmieniającego była na urlopie macierzyńskim i obecnie pozostaje bez pracy. Dlatego do jej żywothnych interesów należy utrzymanie stanu zatrudnienia, które zapewnia uzyskanie środków utrzymania. Biorąc powyższe pod uwagę uznać zatem należy, iż przywrócenie powódki do pracy - wbrew stanowisku Sądu Rejonowego - było w pełni usprawiedliwione. Utrata mocy obowiązującej przez (...), który kształtował warunki zatrudnienia nie stanowi bowiem przeszkody w przywróceniu powódki do pracy. Z tych też względów apelację powódki w tym zakresie uznać należało za trafną i skuteczną.

Biorąc pod uwagę wszystkie wskazane powyżej okoliczności i na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w punktach 1 i 2 w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach w miejsce zasądzonego na jej rzecz odszkodowania.

Natomiast apelacja pozwanego na podstawie, jako bezzasadna podlegała oddaleniu w całości na podstawie art. 385 k.p.c. .

O kosztach procesu za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k. p. c. w związku z przepisami §12 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz.U. 2013. 490) z uwzględnieniem zwrotu opłaty od apelacji.