

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 grudnia 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie XP 825/17:

1. przywrócił J. G. (1) na poprzednie warunki pracy i płacy w (...) Bankowi (...) Spółce Akcyjnej w W.,
2. zasądził od (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz J. G. (1) kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. nakazał pobrać od (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 2.010,00 zł (dwa tysiące dziesięć złotych) tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Powódka J. G. (1) była zatrudniona w (...) Bank (...) S.A na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku specjalisty.

W pozwanym Banku od dnia 28 marca 1994 roku obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.

Od dnia 8 lutego 2013 roku w (...) Bank (...) SA obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty w dniu 20 grudnia 2012 roku. Układ ten przewidywał, iż w związku z osiągnięciem 10-letniego stażu pracy pracownikowi przysługiwała nagroda jubileuszowa w wysokości 100% wynagrodzenia.

W dniu 22 lipca 2014 roku pomiędzy (...) S.A i organizacją związkową zostało zawarte porozumienie, mocą którego strony rozwiązały obowiązujący Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dniem poprzedzającym przejęcie pracowników N. B. w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p., czyli z dniem 30 października 2014 roku. Okoliczność ta pozostawała w związku z połączeniem N. B. z (...), które nastąpiło z dniem 31 października 2014 roku. Po połączeniu banków miał obowiązywać układ funkcjonujący wówczas w (...), który był mniej korzystny niż Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obowiązujący w N. B..

Z dniem 31 października 2014 roku doszło do połączenia (...) Banku (...) S.A. z (...) Bank (...) S.A. Pracownicy przejętego banku (...) stali się na mocy art. 23<sup>1</sup> k.p. pracownikami (...) S.A.

W piśmie z dnia 14 października 2014 roku pracodawca oświadczył powódce, iż z powodu rozwiązania (...) Bank (...) SA z dnia 20 grudnia 2012 roku, z dniem poprzedzającym przejęcie przez (...) Bank (...) SA w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. (...) Bank (...) SA, wypowiada jej warunki zatrudnienia określone w obowiązującej umowie o pracę w zakresie wynikającym z rozwiązania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, który zakończy się w ostatnim dniu miesiąca z upływem pełnych trzech miesięcy kalendarzowych liczonych od dnia doręczenia pisma zawierającego oświadczeniu o wypowiedzeniu zmieniającym. Po upływie okresu wypowiedzenia miały obowiązywać pozostałe warunki zatrudnienia wskazane w 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. – zastępcę kierownika zespołu kadr i płac.

Powódka odwołała się od w/w wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 6 marca 2015 roku wydał wyrok w sprawie XI P 655/14, w którym przyznał powódce odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nią umowy o pracę oraz oddalił powództwo w pozostałej części. Obie strony postępowania złożyły apelacje od wydanego wyroku. Wyrokiem z dnia 10 września 2015 roku, w sprawie VII Pa 126/15, Sąd Okręgowy w Łodzi VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, zmienił wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy w (...) S.A. na poprzednich warunkach, oddalając jednocześnie apelację strony

pozwanej. Sąd Okręgowy uznał, iż złożone powódce wypowiedzenie zmieniające było nieprawidłowe z powodu braku określenia w jego treści, jakie konkretnie warunki zatrudnienia objęte są treścią oświadczenia oraz jak będą się te warunki kształtowały po upływie okresu wypowiedzenia. Rozwiązanie obowiązującego (...) nie rodzi skutków dla indywidualnych stosunków pracy, postanowienia zawarte w układzie bowiem stają się częścią tych stosunków pracy i nadal są dla stron wiążące.

Pismem z dnia 12 września 2015 roku powódka zgłosiła pracodawcy gotowość do podjęcia pracy. Jednocześnie poinformowała o tym, że jest w ciąży i z przyczyn zdrowotnych pozostaje na zwolnieniu lekarskim. Powódka zgłosiła swoją gotowość do pracy drogą mailową. Pismem z dnia 23 września 2015 roku pracodawca powódki przesłał do jej pełnomocnika pismo, zawierające m.in. informację o warunkach zatrudnienia po połączeniu pozwanego Banku z (...) Bank (...) S.A. wskazując, iż zasady wynagradzania, premiovania i przyznawania innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy określone zostały w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy pracowników (...) S.A. z dnia 28 marca 1994 roku oraz w wydanych do tego przepisach wewnętrznych.

Pracodawca powódki w piśmie z dnia 14 października 2015 roku poinformował pełnomocnika J. G., iż warunki jej zatrudnienia w zakresie stanowiska i miejsca pracy to: specjalista w Centrum (...) w Ł., z wynagrodzeniem zasadniczym obowiązującym przed rozwiązaniem stosunku pracy. W pozostałym zakresie stosunek pracy był kontynuowany na warunkach wynikających z postanowień nieobowiązującego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (...). 24 listopada 2015 roku powódka złożyła do pracodawcy wnioski o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego w związku z urodzeniem martwego dziecka. Po okresie urlopu macierzyńskiego powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po okresie wyczerpania zasiłku chorobowego Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał J. G. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres 4 miesięcy, w związku z treścią orzeczenia lekarza orzecznika ZUS z dnia 17 czerwca 2016 roku. W dniu 9 grudnia 2015 roku Państwowa Inspekcja Pracy wystosowała odpowiedź na skargę powódki, w której wskazano, iż pracodawca dokonał restytucji stosunku pracy powódki, na warunkach określonych w umowie o pracę z dnia 28 lipca 2009 roku. Odpowiadając na pismo pełnomocnika J. G. pracodawca określił, iż w zakresie nagród jubileuszowych i zasad premiovania obowiązywały będą postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Bank (...) S.A.

W sierpniu 2016 roku powódka przesłała do pracodawcy zaświadczenie lekarskie potwierdzające, iż jest ona w 6 tygodniu ciąży. Z dniem 9 lutego 2017 roku Zarząd pozwanego Banku powziął uchwałę, na mocy której kompetencje do wykonywania czynności kadrowych w sprawach z zakresu prawa pracy ustalał w drodze zarządzenia Prezes Zarządu. Zarząd upoważnił do wykonywania tych czynności: Prezesa Zarządu, dyrektora Pionu (...) Personalem oraz dyrektora Departamentu Spraw Pracowniczych. Pracodawca powódki udzielił w dniu 9 lutego 2017 roku G. J. – dyrektorowi Departamentu Spraw Pracowniczych, pełnomocnictwa do wykonywania w imieniu pracodawcy czynności w sprawach indywidualnych z zakresu prawa pracy wobec pracowników (...) S.A., z wyłączeniem stanowisk zastrzeżonych do kompetencji Prezesa Zarządu. W dniu 27 lutego 2017 roku takie samo pełnomocnictwo zostało udzielone E. Ś. – dyrektorowi Biura w Departamencie Spraw Pracowniczych.

W dniu 21 kwietnia 2017 roku powódka poinformowała pracodawcę, że urodziła dziecko i będzie korzystała z rocznego urlopu. W korespondencji mailowej z dnia 11 maja 2017 roku powódka zwróciła się do pracodawcy o określenie wysokości oraz daty wypłacenia jej nagrody jubileuszowej z okazji 10-lecia pracy, zgodnie z obowiązującymi ją warunkami zatrudnienia. Powódka ponownie zwróciła się do pracodawcy z prośbą o wyjaśnienie sytuacji w dniu 18 maja 2017 roku.

W odpowiedzi pracodawca, w piśmie z dnia 26 maja 2017 roku wskazał, iż zgodnie z (...) Bank (...) S.A. pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa za przepracowanie 10 lat. W przypadku powódki do okresu zatrudnienia nie wlicza się okresu, kiedy pozostawała ona bez pracy – 7 miesięcy i 11 dni, w związku z czym nie upłynął jeszcze okres zatrudnienia uprawniający powódkę do otrzymania nagrody jubileuszowej.

Pismem z dnia 26 maja 2017 roku pracodawca powódki złożył oświadczenie o wypowiedzeniu jej dotychczasowych warunków pracy i płacy, wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Bank (...) S.A. z dnia

20 grudnia 2012 roku, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną decyzji pracodawcy było rozwiązanie tego Układu Zbiorowego Pracy z dniem poprzedzającym przejście przez (...) S.A. w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. (...) Bank (...) S.A. Po upływie okresu wypowiedzenia powódka miała obowiązywać następujące warunki zatrudnienia: stanowisko – specjalista, wymiar czasu pracy – pełny, miejsce wykonywania pracy – Ł., wynagrodzenie – zasadnicze bez zmian: 3 350 złotych, premia i inne składniki wynagrodzenia oraz świadczenia związane ze stosunkiem pracy – zgodnie z zasadami określonymi w (...) z dnia 28 marca 1994 roku obowiązującym w (...) S.A. Jako podstawę prawną powołano art. 241<sup>13</sup> §2 k.p. Pismo to zostało podpisane przez E. Ś..

W dniu 12 czerwca 2017 roku powódka odebrała z poczty korespondencję od pracodawcy, zawierającą pismo potwierdzające jej warunki pracy oraz drugie – oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy.

W tym samym dniu J. G. wysłała maila do inspektora PIP, w którym wyraziła wątpliwości w zakresie dopuszczalności wypowiedzenia jej przez pracodawcę dotychczasowych warunków pracy i płacy, w związku z przebywaniem przez powódkę na urlopie macierzyńskim.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo J. G. zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z regulacją art. 177 §1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Podkreślenia wymaga fakt, że powyższe zasady stosowane są również w przypadku złożenia wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że w przedmiotowej sprawie okolicznościami bezspornymi było po pierwsze, korzystanie przez powódkę z urlopu macierzyńskiego w wymiarze jednego roku – od dnia 21 kwietnia 2017 roku, a po drugie – złożenie jej przez pracodawcę w dniu 12 czerwca 2017 roku oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy.

Sąd Rejonowy wskazał, że strona pozwana motywowała zasadność złożonego oświadczenia tym, iż nastąpiło ono w trybie art. 241<sup>13</sup> §2 k.p. Przepis ten stanowi, iż postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników 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 lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu. W związku z powyższym ochrona szczególna dotycząca kobiet w ciąży oraz przebywających na urlopie macierzyńskim nie ma zastosowania w przypadku zmiany układu zbiorowego pracy i związanego z tym wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy. Pracodawca powódki w toku procesu stał na stanowisku, iż złożone oświadczenie miało na celu dostosowanie stosunku pracy J. G. do zasad obowiązujących u nowego pracodawcy – (...) S.A., w związku z czym przytoczone wcześniej regulacje art. 241<sup>13</sup> §2 k.p. mają tutaj zastosowanie.

W ocenie Sądu Rejonowego argumentacja strony pozwanej nie zasługiwała na uznanie, ponieważ powołane przez spółkę przepisy winny być interpretowane zgodnie z wykładnią systemową. Wskazał tutaj na umiejscowienie tej jednostki legislacyjnej w kodeksie pracy, podnosząc, iż artykuł ten znajduje się w części kodeksu dotyczącej ustalania treści i wprowadzania w życie układów zbiorowych pracy w danym zakładzie pracy i związanego z tym pozbawienia mocy obowiązującej poprzednich aktów tego typu obowiązujących w danym zakładzie pracy. Dlatego też wypowiedzenie zmieniające w tym przypadku, bez względu na to czy pracownica objęta jest ochroną szczególną, winno towarzyszyć tym zmianom, być dokonywane przy okazji zmiany tych aktów, a nie w oderwaniu od nich. Sąd I instancji podkreślił, że stosowanie art. 241<sup>13</sup> k.p. w sposób, jak tego chciała strona pozwana, mogłoby doprowadzić do znacznych nadużyć oraz do naruszenia zasady pewności prawa. Nie można bowiem wykluczyć sytuacji, w której pracownik

objęty szczególną ochroną np. w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego, pracownica w ciąży, itd. otrzymałaby od pracodawcy wypowiedzenie zmieniające w trybie art. 241<sup>13</sup> k.p. powołując się na zmiany (...), które weszły w życie kilka lat wcześniej. Stosując zatem wykładnię prezentowaną przez pozwaną spółkę, pracodawca otrzymywałby nieograniczoną możliwość składania wypowiedzeń zmieniających pracownikom warunki pracy i płacy z powołaniem się na dostosowanie warunków zatrudnienia do nowych zasad.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż wypowiedzeniem złożonym w trybie analizowanego przepisu, było oświadczenie pracodawcy złożone powódce w dniu 14 października 2014 roku – wówczas warunki zatrudnienia powódki wynikały z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A. Jednakże nie doszło w tym przypadku do zmiany treści stosunku pracy – ukształtowania jej na podstawie zasad wynikających z (...) obowiązującego w (...) S.A., gdyż oświadczenie pracodawcy było wadliwe – okoliczność ta została potwierdzona przez Sąd II instancji – w związku z czym nie mogło wywołać skutków prawnych. Konsekwencją tej sytuacji było włączenie bardziej korzystnych postanowień (...) obowiązującego w (...) S.A. do indywidualnego stosunku pracy powódki. Okolicznością pozostającą poza sporem było, iż w chwili składania oświadczenia pracodawcy, odebranego przez powódkę w dniu 12 czerwca 2017 roku, (...) dla pracowników N. B. nie obowiązywał.

W związku z tym warunki pracy powódki, których dotyczyło wypowiedzenie zmieniające z dnia 12 czerwca 2017 roku nie wynikały z postanowień Układu Zbiorowego Pracy, ale z treści umowy o pracę, zatem nie mogły zostać objęte wypowiedzeniem zmieniającym złożonym w trybie art. 241<sup>13</sup> k.p. Oświadczenie pracodawcy stanowiło wobec tego zwykłe wypowiedzenie zmieniające, przewidziane w art. 42 k.p. W przypadku zaś osób korzystających z urlopu macierzyńskiego obowiązuje ochrona szczególna przed dokonaniem przez pracodawcę takiej czynności, dlatego też powództwo Sąd I instancji uwzględnił w całości.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy przywrócił powódkę J. G. (1) na poprzednie warunki pracy i płacy w (...) Banku (...) Spółce Akcyjnej.

O kosztach procesu – kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800). O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 roku, poz. 623) w zw. z art. 98 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości. Skarżonemu wyrokowi zarzuciła:

a) naruszenie prawa materialnego:

- art. 45 Kodeksu pracy w zw. z art. 42 k. p. poprzez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że po przywróceniu do pracy wyrokiem z dnia 10 września Sadu Okręgowego VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wydanym w sprawie VII Pa 126/15, stosunek pracy powódki został ukształtowany na nowo podczas , gdy zgodnie z powszechnie obowiązującą wykładnią tego przepisu, po przywróceniu do pracy następuje restytucja stosunku pracy w takim samym kształcie, jaki był przed jego rozwiązaniem, wobec nie przyjęcia przez powódkę proponowanych warunków pracy,

- art. 241<sup>13</sup> §1 Kodeksu pracy przez niewłaściwe zastosowanie do ustalonego przez Sąd stanu faktycznego, polegające na przyjęciu przez Sąd, że korzystniejsze postanowienia zawartego w dniu 20.12.2012 roku Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. zostały włączone do indywidualnego stosunku pracy powódki na podstawie wyroku Sądu Okręgowego podczas, gdy zgodnie z treścią ww. przepisu korzystniejsze warunki tego układu, z mocy samego prawa zastąpiły dotychczasowe warunki umowy o pracę powódki : dniem jego wejścia w życie tj. z dniem 8 lutego 2013r.,

- art. 241<sup>13</sup> §2 Kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na:

- przyjęciu przez Sąd, że przepis ten nie ma zastosowania do ponownego wypowiedzenia warunków pracy i płacy powódki z powodu rozwiązania (...), ponieważ w chwili jego dokonywania układ ten nie obowiązywał podczas, gdy samo rozwiązanie (...) nie miało wpływu na obowiązywanie jego postanowień wprowadzonych do umowy o pracę powódki, dopóki postanowienia te nie zostały skutecznie wypowiedziane,

- przyjęciu przez Sąd, że Bank nie mógł dokonać powódce wypowiedzenia zmieniającego po przywróceniu do pracy w trybie art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. z uwagi na upływ czasu, podczas gdy przepis ten obowiązuje bez ograniczenia czasowego, w każdym przypadku wprowadzania do stosunku pracy mniej korzystnych postanowień układu zbiorowego pracy obowiązującego u nowego pracodawcy,

- naruszenie zasad prawa pracy, w tym wyrażonej w art. 11<sup>2</sup> k. p. zasady równego traktowania w zatrudnieniu, poprzez przyznanie powódce większej ochrony niż innym pracownikom poprzednika prawnego pozwanego, których stosunki pracy zostały zmienione z tej samej przyczyny, w czasie gdy byli objęci ochroną przed wypowiedzeniem stosunku pracy i którym ochrona taka nie została przyznana, zgodnie z przepisami prawa tj. art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p.

2. naruszenie przepisów postępowania ,w tym w szczególności:

- art. 233 k.p.c. - poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego skutkujące błędnym ustaleniem, że wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę było „zwykłym wypowiedzeniem zmieniającym przewidzianym w art. 42 k. p.”.

3. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału :

- poprzez przyjęcie, że nie było podstaw do zastosowania art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. , pomimo że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że rozwiązanie (...) było rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia zmieniającego, w celu wprowadzenia do umowy o pracę, powódki mniej korzystnych postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracowników (...) Bank (...) SA, obowiązującego u pozwanego jako następcy prawnego (...) Bank (...) S.A.,

a nadto

- poprzez ustalenie, iż „powódka była pracownikiem pozwanego banku” podczas, gdy strony nie rozwiązały stosunku pracy, który trwał przez cały czas prowadzenia postępowania przed Sądem I instancji oraz trwa nadal, gdyż powódka nie złożyła oświadczenia w trybie art. 42 § 3 Kodeksu pracy,

wskutek czego ustalenia faktyczne przyjęte przez Sąd nie uzasadniają rozstrzygnięcia, wynikającego z sentencji orzeczenia, a przedstawiona przez Sąd argumentacja prawna nie ma związku z istotą sporu.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanego zwrotu kosztów za I i II instancję, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W dniu 23 lutego 2018 roku pełnomocnik powódki złożył odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym. W treści odpowiedzi wskazano, że wyrok Sądu Rejonowego jest zgodny z prawem.

**Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:**

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów,

mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

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

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego nie jest prawidłowa. Zarzuty skarżącego obnażają fragmentaryczną i wybiórczą ocenę materii sprawy. Taka zaś nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń i zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 kpc nie może się ostać.

W szczególności, co słusznie podnosi apelujący, na gruncie rozpatrywanego przypadku nie sposób przyjąć, iż w niniejszej sprawie nie ma zastosowania przepis art. 241<sup>13</sup> § 2 Kodeksu pracy, a jedynie art. 45 k.p. w zw. z art. 42 k. p.

Wbrew bowiem twierdzeniom Sądu Rejonowego, wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 10 września 2015 r., zapadły w stosunku do powódki w sprawie VII Pa 126/15, nie włączył bardziej korzystnych postanowień (...) obowiązującego w (...) S.A. do jej indywidualnego stosunku pracy, lecz doprowadził do restytucji tj. do przywrócenia treści umowy o pracę powódki w kształcie obowiązującym przed dokonaniem przez pozwanego wypowiedzeniem zmieniającym z dnia 14 października 2014 r. Stanowisko Sądu Rejonowego jakoby na mocy wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 10 września 2015 r. doszło do włączenia w treść obowiązującego powódkę stosunku pracy postanowień (...) obowiązującego w (...) S.A. do jej indywidualnego stosunku pracy, nie znajduje nadto oparcia w obowiązujących przepisach. Dyspozycja art. 45 § 1 k.p. ustanawia bowiem powszechną zasadę ochrony trwałości umowy o pracę i jakkolwiek pozwala sądowi pracy, stosownie do okoliczności danej sprawy, orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu, to jednak nie pozwala Sądowi na ingerowanie w treść obowiązującego strony stosunku pracy.

Zgodnie z dyspozycją art. 241<sup>13</sup> § 1 kp korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

Jak wynika z powyższego korzystniejsze dla pracownika postanowienia nowego (lub zmienionego) układu zbiorowego od dnia jego wejścia w życie automatycznie zmieniają treść stosunku pracy. Dotyczy to wszystkich elementów stosunku pracy, tj. zarówno tych, które wprost były oparte na poprzednim układzie zbiorowym (wynikały z niego), jak i tych, które wynikały z postanowień umowy o pracę. W tym drugim przypadku do automatycznego wejścia w życie nowych postanowień układu niezbędne jest, aby były one korzystniejsze dla pracownika od postanowień umowy o pracę, a nie tylko od poprzedniego układu.

Tym samym, wyrok przywracający powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy nie spowodował ukształtowania się nowego stosunku pracy, a jedynie restytucję dotychczasowego, zaś warunki pracy powódki, których dotyczyło wypowiedzenie zmieniające z dnia 12 czerwca 2017 roku wynikały, wbrew twierdzeniu Sądu I instancji, nie

tylko z samej treści umowy o pracę, ale również z korzystniejszych postanowień Układu Zbiorowego Pracy pozwanego, które automatycznie zmieniły treść łączącego strony stosunku zatrudnienia.

Stosownie do treści art. 241<sup>13</sup> § 2 kp postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników 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 lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu.

Unormowana w art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. instytucja wypowiedzenia warunków pracy i płacy w sytuacji utraty mocy obowiązującej układu zbiorowego pracy lub zakończenia jego stosowania do pracowników przejętych w trybie art. 23/1 k.p., wraz z wynikającym ze zdania drugiego przepisu wyłączeniem ograniczeń dopuszczalności wypowiedzeń, ma autonomiczny i samodzielny charakter.

Przy zastosowaniu art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p., w ramach oceny zasadności wypowiedzenia zmieniającego (wymaganej według stanowiska powołanej uchwały III PZP 1/08) zakres oceny sądu ograniczony jest do badania, czy układ został wypowiedziany i następnie rozwiązany. Odnosząc się do zasadności wypowiedzenia zmieniającego, SN stwierdził w wyroku z dnia 8 marca 2013 r., II PK 197/12, OSNP 2013, nr 21-22, poz. 250, że zakończenie obowiązywania układu zbiorowego pracy (art. 241<sup>8</sup> § 1) stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego bez względu na to, że u pracodawcy obowiązuje regulamin wynagradzania wprowadzony niezgodnie z regulami wynikającymi z art. 77<sup>2</sup>. Pogląd co do swobody pracodawcy w tym zakresie podzielił SN w wyroku z dnia 28 kwietnia 2016 r., I PK 127/15, OSNP 2017, nr 12, poz. 157. Stwierdził, że po upływie roku wypowiedzenie zmieniające może być złożone przez pracodawcę bez względu na to, czy jego celem jest dostosowanie warunków pracy danego pracownika do postanowień układu zbiorowego obowiązującego w nowym zakładzie pracy czy też dostosowanie ich do postanowień nienazwanego porozumienia zbiorowego, czy jakiś inny zgodny z prawem cel. Także trafnie SN podniósł, że w każdej z tych sytuacji wystarczającą przesłanką zastosowania art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie w zw. z art. 241<sup>8</sup> § 2 jest ustanie obowiązku stosowania układu zbiorowego obowiązującego w dniu przejścia zakładu, a potrzeba dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku ustania tego obowiązku stanowi samoistne uzasadnienie wypowiedzenia zmieniającego.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, iż wypowiedzenie zmieniające, dokonane w trybie art. 241<sup>13</sup> § 2 kp winno towarzyszyć zmianom, a nie być dokonywane w oderwaniu od nich. Jednakże nie sposób podzielić stanowiska Sądu I instancji, że w przedmiotowej sprawie dokonane powódce sporne wypowiedzenie było dokonane w oderwaniu od zmian Układu. Bezsporne jest między stronami, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Bank (...) S.A. z dnia 20 grudnia 2012 roku, nie obowiązuje u strony pozwanej. Bezspornym również było, że do wszystkich pracowników ma zastosowanie Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy pracowników (...) Bank (...) S.A., obowiązujący u pozwanego jako następcy prawnego (...) S.A. Powódce dokonano wypowiedzenia zmieniającego w związku z powyższym już w 2014 roku, ale zostało ono uznane za nieprawidłowe z powodu braku określenia w jego treści, jakie konkretnie warunki zatrudnienia objęte są treścią oświadczenia oraz jak będą się te warunki kształtowały po upływie okresu wypowiedzenia. Skutkowało to prawomocnym przywróceniem powódki do pracy w (...) S.A. na poprzednich warunkach. Nie oznacza to jednak, że pozwany nie mógł dokonać ponownego wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy powódki, tym razem pozbawionego błędów formalnych. Wystarczającą przesłanką zastosowania art. 241<sup>13</sup> § 2 kp zdanie drugie jest ustanie obowiązku stosowania układu zbiorowego obejmującego pracowników w dniu przejścia zakładu (która to okoliczność jest bezsporna). Potrzeba dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku ustania tego obowiązku stanowi samoistne uzasadnienie wypowiedzenia zmieniającego.

Trzeba podkreślić, że przepis nie formułuje żadnych ram czasowych w zakresie możliwości dokonania w takiej sytuacji wypowiedzenia zmieniającego przy zastosowaniu art. 241<sup>13</sup> § 2 kp i przewiduje taką możliwość w każdym przypadku

wprowadzania do stosunku pracy mniej korzystnych postanowień układu zbiorowego pracy obowiązującego u nowego pracodawcy. Jedynie takie wypowiedzenie winno być w rzeczywistym związku z dokonanymi zmianami. Sąd Okręgowy nie ma wątpliwości, że w niniejszej sprawie taki związek istnieje. Powódka pozostawała jedynym pracownikiem pozwanego, do którego nadal były stosowane przepisy dawnego, nieobowiązującego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Bank (...) S.A. i nie ma żadnego uzasadnienia do odebrania pracodawcy, w takiej sytuacji, możliwości dostosowania warunków zatrudnienia do obowiązujących wszystkich pracowników. Nie ma również żadnego uzasadnionego powodu, aby pracodawca musiał dokonywać wypowiedzenia zmieniającego powódce w trybie art. 42 kp, zamiast w trybie art. 241<sup>13</sup> § 2 kp, który to tryb zastosował do pozostałych pracowników, w związku z utratą mocy obowiązującej Układu.

W wyroku z dnia 14 lutego 2017 roku (I PK 61/16) Sąd Najwyższy wskazał, że ustanowione w art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. wyłączenie stosowania wszelkich przepisów dotyczących ochrony przed dokonaniem zmian w treści stosunków pracy uzasadnione jest tym, że wprowadzenie nowych unormowań układowych powinno jednolicie obowiązywać wszystkich pracowników danego pracodawcy. W przeciwnym razie doszłoby do niedopuszczalnego zróżnicowania sytuacji pracowników wobec nowego prawa płacowego wyłącznie ze względu na podstawę przysługującej im ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym.

W konsekwencji nie sposób przyjąć, że dokonane przez pozwanego względem powódki oświadczenie z dnia 12 czerwca 2017 roku o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy, wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Bank (...) S.A. z dnia 20 grudnia 2012 roku, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, stanowiło zwykłe wypowiedzenie zmieniające przewidziane w art.42 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że rozwiązanie (...) było rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia zmieniającego w celu wprowadzenia do umowy o pracę powódki mniej korzystnych postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracowników (...) Bank (...) S.A. obowiązującego u pozwanego, jako następcy prawnego (...) S.A.

Nie można również uznać, że po przywróceniu do pracy wyrokiem z dnia 10 września Sadu Okręgowego VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wydanym w sprawie VII Pa 126/15, stosunek pracy powódki został ukształtowany na nowo, gdyż po przywróceniu do pracy, na co słusznie zwrócił uwagę apelujący, następuje restytucja stosunku pracy w takim samym kształcie, jaki był przed jego rozwiązaniem.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie ulega wątpliwości, że rozwiązanie (...) było rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia zmieniającego, w celu wprowadzenia do umowy o pracę powódki mniej korzystnych postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracowników (...) Bank (...) S.A. obowiązującego u pozwanego jako następcy prawnego (...) S.A.

Należy podkreślić, iż art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. wyłącza jakąkolwiek ochronę stosunku pracy w razie zmian układu zbiorowego pracy. Regulacja ta w swoim brzmieniu jest jednoznaczna. Ustawodawca stwierdził bowiem, że nie mają wówczas zastosowania przepisy ograniczające (także czasowo) dopuszczalność wypowiedzenia umowy o pracę. Z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. wynika, że układ zbiorowy pracy ma obowiązywać jednakowo wszystkich pracowników, dlatego przy wprowadzeniu zmian, nawet na niekorzyść, nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę stosunku pracy. Tym samym dokonane przez pozwanego wypowiedzenie zmieniające dotychczasowe warunki pracy i płacy, wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Bank (...) S.A. z dnia 20 grudnia 2012 roku, odpowiadało dyspozycji wskazanego art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p.

Nadto wręczone powódce wypowiedzenie zmieniające spełniało wszystkie kryteria formalne: zostało złożone na piśmie, wskazywało przyczynę dokonania wypowiedzenia zmieniającego, właściwy okres wypowiedzenia, określało w swojej treści, jakie konkretnie warunki zatrudnienia objęte są treścią oświadczenia oraz jak będą się te warunki kształtowały po upływie okresu wypowiedzenia.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

O kosztach zastępstwa procesowego za I instancję orzeczono na podstawie o art. 98 k.p.c. i § 9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. Nr 2018, poz. 265).

Natomiast o zwrocie kosztów procesu za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. Na koszty procesu za II instancję złożyły się koszty zastępstwa procesowego zgodnie z treścią § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. Nr 2018, poz. 265) oraz opłata od apelacji w wysokości 30 zł.

SSO Monika Pawłowska-Radzimierska SSO Agnieszka Olejniczak-Kosiara SSO Jacek Chrostek

S.B. -