

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2023 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt VIII P 407/22 z powództwa W. M. przeciwko (...) Centrum (...) w O. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy

oddalił powództwo;

zasądził od W. M. na rzecz (...) Centrum (...) w O. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy uznał, iż dokonane powodowi podlegającemu szczególnej ochronie na podstawie art. 39 k.p. wypowiedzenie zmieniające, do którego zastosowanie znajdował art. 42 § 1 kp w zw. z art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nienależących po stronie pracowników, dotyczące miejsca świadczenia pracy (z Ł. na W.), umotywowane definitywnym zakończeniem z dniem 30.06.2022 r. umowy najmu nieruchomości położonej w Ł. przy ul. (...), w której funkcjonowała (...), gdzie dotychczas powód swe obowiązki wykonywał, było uzasadnione i oparte na prawdziwej przyczynie. Zdaniem Sądu wypowiedzenia zmieniającego w imieniu pozwanej dokonała też osoba upoważniona do dokonywania czynności w zakresie prawa pracy w rozumieniu art. 3<sup>(1)</sup>§ 1 kp.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., oraz § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (tj. Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł powód.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie:

1. prawa materialnego, tj.:

a) art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników; dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych poprzez uznanie, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy wręczone wypowiedzenie zmieniające było prawidłowe i jedynie jego celem ubocznym było definitywne rozwiązanie umowy o pracę.

b) art. 8 k.p. ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy (dalej k.p.) poprzez jego niezastosowanie, w sytuacji gdy wypowiedzenie zmieniające przedłożone powodowi było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i stanowiło nadużycie prawa podmiotowego przez pozwanego,

c) art. 42 § 1, 2 i 3 kp poprzez uznanie, że pozwany swoimi działaniami zmierzał do kontynuacji stosunku pracy z powodem,

d) art. 42 ust. 2 k.p. poprzez uznanie, iż wypowiedzenie zmieniające było prawidłowe, w sytuacji, gdy obejmowało ono jedynie zmianę miejsca pracy, bez zmiany zakresu obowiązków, w sytuacji gdy wykonywanie obowiązków przez powoda na dotychczasowym stanowisku pracy z dotychczasowym zakresem obowiązków było niemożliwie w W., co w konsekwencji powodowało, iż wypowiedzenie zmieniające nie zawierało informacji o wszystkich zmienianych warunkach zatrudnienia i było niemożliwe do przyjęcia,

e) art. 3<sup>1</sup> § 1. k.p. poprzez uznanie, że wypowiedzenie zmieniające zostało podpisane przez osobę mającą umocowania do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy,

f) art. 94 punkt 1-4 k.p. poprzez uznanie, że w W. ul. (...). znajduje się pomieszczenie w którym powód może wykonywać swoje obowiązki.

g) art. 41<sup>1</sup>. § 1, art 43 k.p. poprzez nie zastosowanie: wypowiedzenie zmieniające którego skutkiem jest wypowiedzenie definitywne nie może dotyczyć pracownika, o którym mowa w art. 39 k.p.

h) art. 1 § 1 ustawy poprzez uznanie, że:

- z przyczyn ekonomicznych zaszła konieczności rozwiązania stosunków pracy,

- likwidacja pracowni (...) jest faktem,

i) art. 45 § 1 k.p. poprzez uznanie, że dokonane powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy było zgodne z prawem,

II. prawa procesowego tj.:

a) art. 233 § 1 kpc. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, co doprowadziło do dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów, polegające na:

- pominięciu przy wyrokowaniu okoliczności związanych z brakiem możliwości świadczenia pracy na zajmowanym stanowisku przez powoda w W. (nowe miejsce pracy), które to okoliczności świadczą o faktycznej niemożności przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego przez powoda; okoliczność ta wynikała bezspornie z ustalonego stanu faktycznego, przy czym Sąd I instancji nie wziął jej pod uwagę i nie dokonał oceny prawidłowości wypowiedzenia z uwzględnieniem faktu, iż pracodawca nie przewidział dla powoda stanowiska pracy w nowym miejscu pracy,

- pominięciu przy wyrokowaniu okoliczności związanych z faktem, iż żaden z pracowników (...), zlikwidowanego oddziału faktycznie nie świadczy pracy w W., a tylko powód zostałby do tego zobowiązany w sytuacji, gdy w W. nie było dla niego stanowiska pracy; powyższe okoliczności powodowały, iż powód nie mógł przyjąć wypowiedzenia zmieniającego, co powinno mieć wpływ na ocenę legalności wypowiedzenia i zostać uwzględnione przy uzasadnianiu wyroku,

- błędnym przyjęciu, iż jeden z elektroników z pracowni (...) faktycznie wykonywał swoje obowiązki w Ś., jedynie na podstawie twierdzeń pozwanego sformułowanych w formie przypuszczenia (powodowi „wydaje się”), podczas gdy z zeznań wszystkich świadków i powoda wynika jednoznacznie, iż żaden z elektroników nie pracuje stacjonarnie w W. ani w Ś., co ma znaczenie przy ocenie legalności wypowiedzenia zmieniającego pod kątem faktycznych, zamierzonych skutków wypowiedzenia; pozwany pracodawca nie miał zamiaru kontynuować współpracy z żadnym z elektroników, którzy byli zatrudnieni w Ł., co w konsekwencji doprowadziło do przyjęcia, iż zaproponowane powodowi nowe warunki pracy i płacy nie zmierzały do wypowiedzenia definitywnego i były możliwe do przyjęcia.

- błędnym przyjęciu, iż decyzja o likwidacji pracowni w Ł. nie była decyzją nagłą lecz rozważaną przez pracodawcę od dłuższego czasu, a o zamiarach pracodawcy pracownicy byli uprzedzeni dwa lata wcześniej.

III. Błąd w ustaleniach faktycznych polegający na ustaleniu, iż wypowiedzenie zostało podpisane przez osobę mającą umocowania do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy, podczas gdy materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie zawierał umocowania dla zastępcy Dyrektora do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy.

Mając powyższe na względzie, apelujący wniósł o: zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa, tj. przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

pozostawiając temu sądowi do rozstrzygnięcia kwestię zasądzenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji powoda jako całkowicie bezzasadnej, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych obowiązujących za instancję odwoławczą.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje.**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z ustawowo przyznaną kompetencją w wypadkach wskazanych w art. 387 § 2<sup>1</sup> KPC Sąd odwoławczy sporządza pisemne uzasadnienie orzeczenia w sposób uproszczony i może odstąpić od szczegółowego przedstawienia podstawy faktycznej, czy też wyczerpującej prezentacji oceny prawnej. Sąd Okręgowy w Łodzi podziela w całości i przyjmuje za własne prawidłowo poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne, jako znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak również akceptuje dokonaną przez tenże Sąd prawidłową ocenę prawną ustalonego stanu faktycznego bez konieczności ponownego przytaczania (art. 387 § 2<sup>1</sup> KPC). W ocenie Sądu odwoławczego zaskarżone orzeczenie jest prawidłowe i nie narusza dyspozycji powołanych przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego i procesowego. Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd drugiej instancji nie dopatrył się w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, uchybień skutkujących koniecznością zmiany czy uchylenia zaskarżonego wyroku. Podniesione przez apelującą zarzuty w żaden sposób nie podważają prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu I instancji. Dokonana przez sąd wykładnia przytoczonych przepisów prawa materialnego i procesowego nie budzi zastrzeżeń Sądu rozpatrującego apelację.

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. 327<sup>1</sup> k.p.c.).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego i poczynione w sprawie ustalenia faktyczne są – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowe. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Podkreślenia wymaga, iż szeroko zakreślone zarzuty apelacji, w zasadzie sprowadzają się do argumentów o braku możliwości wykonywania pracy przez powoda w W. oraz złożenia wypowiedzenia przez osobę nieuprawnioną co miało czynić dokonane wypowiedzenie zmieniające wadliwym.

Odnosząc się do powyższego podnieść należy, iż twierdzenia apelacji co do dowolnej oceny dowodów w tym zakresie i pominięcia przez Sąd I instancji kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia nie mogą się ostać. Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy dostatecznie zbadał i ustalił okoliczności kluczowe niezbędne dla orzekania. Skarżący zaś podnosząc wskazane zarzuty dąży w praktyce do przeforsowania własnego stanowiska procesowego i poczynienia dogodnych dla niego ustaleń. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest

z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez stronę powodową. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

W zakresie twierdzeń apelacji, iż w kontekście art. 39 kp, art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 5, art. 1 § 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników art. 42 § 1, 2 i 3 kp art. 41<sup>1</sup>. § 1, art 43 k.p. art. 45 § 1 k.p. art. 94 punkt 1-4 k.p. oraz art. 8 k.p. wypowiedzenie zmieniające było nieprawidłowe podnieść należy, iż nie są one uzasadnione.

Na podstawie art. 42 § 1 KP, do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące wypowiedzenia definitywnego umowy na czas nieokreślony. Wśród tych przepisów wskazać należy w szczególności na regulację dotyczącą zasad składania wypowiedzenia, jak również przepisy ustanawiające ochronę przed wypowiedzeniem.

Natomiast w zakresie ochrony przed wypowiedzeniem do wypowiedzenia zmieniającego odpowiednie zastosowanie znajdzie regulacja zawarta w art. 38, 39 (z zastrzeżeniem art. 43 KP), 40, 41 i 177 KP.

Przy czym na co słusznie wskazał Sąd I instancji dopuszczalnym jest dokonanie zmiany warunków pracy i płacy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem na podstawie art. 39 kp tj w wymienionych w art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w przypadku zwolnień grupowych lub indywidualnych o których mowa w ww ustawie. /Postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 17 marca 2015 r., I PK 222/14, Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 24 kwietnia 2009 r., II PK 274/08/

Dla zachowania skuteczności wypowiedzenia zmieniającego art. 42 § 2 KP wymaga, aby wraz z wypowiedzeniem dotychczasowych warunków pracy lub płacy pracodawca zaproponował pracownikowi nowe warunki, zachowując przy tym formę pisemną. Niezachowanie formy pisemnej sprawia, że omawiane oświadczenie jest nieważne (por. Kodeks pracy. Komentarz” pod red. dr hab. (...), rok 2021, wyd. 32). Przywołać tu należy także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 1997 r. sygn. I PKN 51/96), w którym przyjęto, iż oświadczenie woli pracodawcy, określające nowe zasady wynagradzania pracownika nie jest wypowiedzeniem zmieniającym, jeżeli nie zawiera oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę i propozycji ich zmiany (art. 42 KP). Jeżeli bowiem nie ma tych dwóch elementów, to czynność pracodawcy, który oświadcza pracownikom, że będą inaczej wynagradzani, może być jedynie traktowana jako propozycja zmiany umów o pracę w drodze porozumienia stron (Legalis Numer 2506107). W ramach wypowiedzenia zmieniającego pracodawca składa zatem niejako dwa oświadczenia woli. Na mocy pierwszego z nich wypowiada dotychczasowe warunki zatrudnienia, podczas gdy drugie oświadczenie stanowi ofertę nowych warunków zatrudnienia. W świetle brzmienia art. 42 kp wypowiedzenie takie jest konieczne w razie zmiany istotnych warunków umowy o pracę zarówno wynikających z ustawy, jak i z woli stron ustalonych w umowie o pracę. O tym, kiedy zachodzi potrzeba wypowiedzenia warunków pracy, decyduje – z mocy art. 42 § 1 – treść umowy o pracę zawartej między stronami. Wypowiedzenia wymagają te warunki pracy, które wynikają z treści umowy o pracę (wyr. (...) w L. z 15.9.1976 r., I P 579/76, Sł. Prac. 1976, Nr 12, s. 28). Różni się ono od wypowiedzenia umowy o pracę tym, że musi zawierać propozycję nowych warunków pracy. Jest to element niezbędny dla wypowiedzenia zmieniającego. Zmiana warunków uzależniona jest od zgody drugiej strony umowy, a w razie odmowy ich przyjęcia skutkiem takiej odmowy jest ustanie stosunku pracy z nadejściem końca okresu wypowiedzenia. Dlatego też można określić wypowiedzenie zmieniające jako wypowiedzenie warunkowe, które doprowadza do skutku ustania stosunku pracy tylko w razie odrzucenia przyjęcia propozycji nowych warunków. Niemniej jednak jest to określona forma wypowiedzenia i dlatego ze względów ochrony pracownika znajdują do niej zastosowanie rygory związane z wypowiedzeniem dokonywanym przez pracodawcę.

Na gruncie apelacji skarżący wywodzi, iż dokonane wypowiedzenie zmieniające jedynie w sposób pozorny obejmowało zmianę miejsca pracy bo de facto kontynuowanie przez niego świadczenia pracy w zakładzie (...) z dotychczasowym

zakresem obowiązków nie było możliwe a zatem wypowiedzenie nie obejmowało wszystkich zmienianych warunków zatrudnienia a więc było też sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i stanowiło nadużycie prawa podmiotowego przez pozwanego.

Zdaniem Sądu Okręgowego w okolicznościach sprawy wbrew sugestiom skarżącego nie można uznać, iż zmiana miejsca wykonywania pracy, która objęta była treścią wypowiedzenia zmieniającego była pozorna, wiązała się z dalszymi konsekwencjami co do zakresu obowiązków i obiektywnie były to warunki nie do przyjęcia przez powoda, gdyż były one na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie.

Wnioskodawca podkreślał, że co prawda zaproponowano mu takie samo stanowisko, na którym dotychczas pracował, niemniej jednak w innej placówce usytuowanej w W. Tym samym znacznie zwiększała się odległość dojazdu z miejsca zamieszkania do zakładu pracy i czas na to przeznaczany. Powyższa zmiana miała też nie wiązać się rzekomo z obniżką wynagrodzenia jednakże wnioskodawcy w żaden sposób nie rekompensowano realnie zwiększonych kosztów dojazdu. Ponadto z racji tego, że w W. brak było odpowiednio dostosowanej pracowni -warsztatu nie mógłby tam wykonywać obowiązków elektronika.

Podkreślić należy, że w istocie jeżeli pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są nie do przyjęcia, mają charakter propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to brak racjonalnych podstaw do czynienia mu zarzutu w tej materii i uznania że dokonane wypowiedzenie zmieniające było niewadliwe.

Niemniej jednak na gruncie rozpoznawanej sprawy nie sposób dojść do przekonania, iż stosunek pracy obiektywnie nie mógł być kontynuowany. Odnosząc się do powyższego zaznaczyć po pierwsze należy iż nie budzi wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego faktyczna likwidacja pracowni w Ł. w której powód dotychczas swe obowiązki wykonywał. Nawet jeśli pozwany pierwotnie poszukiwał innej lokalizacji a następnie od tego zamiaru odstąpił był do tego uprawniony. Przy czym nieistotnym jest czy było to działanie racjonalne, mające faktyczne uzasadnienie ekonomiczne. Działanie to było zastrzeżone - na co wskazał również Sąd Rejonowy do autonomii zarządu pracodawcy jako podmiotu prowadzącego działalność i w tym zakresie nie podlegało kontroli Sądowej.

Co do tego czy zaoferowane powodowi warunki pracy w W. przy osiągniętych zarobkach w rzeczywistości były pozorne i nie do zaakceptowania, uznać należy, iż kwestia braku zorganizowania warsztatu pracy na dzień złożenia wypowiedzenia nie przesądza o niemożliwości wykonywania przez powoda pracy na stanowisku elektronika w W.. Wskazać należy, iż pracodawca taką możliwość deklarował a kwestia podejmowania określonych działań organizacyjnych w tym przedmiocie nie była wyłączona. Nie należy pomijać też, że pracodawca mógł zaproponować powodowi wykonywanie pracy zdalnej jak było to w przypadku innych elektroników. Ponadto nie należy pomijać, iż pracodawca deklarował w wypowiedzeniu dalsze zatrudnianie powoda na stanowisku elektronik w innym miejscu co nie oznacza, iż bezwzględnie nie mógł on wykonywać innych niż dotychczas podejmowane czynności i prac, o ile te mieściły się w zakresie jego stanowiska pracy, umówionej pracy. Pracodawca gwarantował powodowi niezmienione warunki pracy wynikające z umowy w innym miejscu, nie ten sam zakres podejmowanych czynności. Nawet jeśli zatem praca powoda faktycznie różniłaby się co do czynności faktycznie podejmowanych z uwagi na inne możliwości organizacyjne, nie oznacza to że dokonane wypowiedzenie przy zachowaniu stanowiska elektronika miało charakter pozorny. Nie należy też pomijać, że zmiana zakresu czynności pracownika nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy wymagającej wypowiedzenia zmieniającego, jeśli czynności, które ma wykonywać zatrudniony, nie wykraczają poza obowiązki związane z pełnioną przez niego funkcją. /Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 21 lutego 2017 r., II PK 381/15/.

Co do zaś kwestii wynagrodzenia faktycznie realnie mogło ono ulec zmianie z uwagi na konieczność dojazdów, lecz w przypadku faktycznej zmiany w tej materii jak słusznie wskazywał Sąd Rejonowy pracownikowi przysługiwałby określony dodatek wyrównawczy, którego w przypadku braku jego wypłaty mógłby dochodzić. Nie można więc mówić o realnym spadku wartości wynagrodzenia.

Sąd ma przy tym na uwadze, iż być może ze względów rodzinnych wykonywanie pracy w W. byłoby dla wnioskodawcy utrudnione. Jednakże nie należy pomijać, że pracodawca nie ma obowiązku utrzymywać konkretnego oddziału

zakładu pracy, jeśli powyższe oceni jako nieracjonalne i może w tym zakresie podejmować działania reorganizacyjne obejmujące zatrudnionych w nim pracowników.

Zarzut naruszenia art. 42 § 2 KP oraz art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (t.j. Dz.U. 2002 Nr 112, poz. 480 ze zm.) jest niezasadny w sytuacji, gdy rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy oraz zaproponowania mu nowych warunków zatrudnienia, których nie zaakceptuje (art. 43 § 1 i § 3 KP) były dokonywane przez stronę pozwaną zmiany organizacyjne. /Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 13 stycznia 2005 r., II PK 112/04/

Wypowiedzenie zmieniające jest konieczne jedynie w przypadku zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika. Decydujące znaczenie należy więc przypisać nie temu, że nowe warunki były niekorzystne, ale temu, że ich zmiana była uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 KP. Taka uzasadniona zmiana warunków pracy i płacy pracowników jest dopuszczalna i stanowi w istocie jedną z przesłanek dotrzymania gwarancji zatrudnienia, polegającej na utrzymaniu miejsc pracy. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy, aby przez wiele lat nie dokonywał żadnych zmian w zakresie warunków pracy i płacy swoich pracowników mimo, że występują uzasadniające to względy organizacyjne, ekonomiczne. /Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 grudnia 2012 r., III APa 22/12/.

W rozpoznawanej sprawie ocenić należy, że dokonane powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie naruszało obowiązujących procedur i było uzasadnione. Oznacza to, że cały wywód apelacji dotyczący braku zastosowania art. 8 k.p. (konieczności oceny czynności pracodawcy w postaci wypowiedzenia zmieniającego w aspekcie klauzul generalnych z art. 8 k.p., w szczególności zasad współzycia społecznego) był zbędny. Argumenty apelacji, mające przemawiać za sprzecznością z zasadami współzycia społecznego czynności pracodawcy, która w związku z tym nie może korzystać z ochrony prawnej, są w istocie rzeczy argumentami na rzecz tezy o braku zasadności wypowiedzenia zmieniającego.

Brak też podstaw do uznania, iż wypowiedzenia zmieniającego dokonała osoba do tego nieuprawniona w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1. k.p. Abstrahując od faktu, iż wskazany zarzut został podniesiony przez profesjonalnego pełnomocnika powoda dopiero po zamknięciu rozprawy wskazać należy, iż w czerwcu 2022 wypowiedzenie porodowi warunków umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia w istocie zostało podpisane przez (...) D. S. nie zaś dyrektora reprezentującego pracodawcę. Niemniej jednak zgodnie z wpisem do KRS w ramach udzielonego D. S. przez pozwanego pełnomocnictwa ww był umocowany do reprezentowania i działania na rzecz (...) Centrum (...) wobec wszelkich władz, urzędów administracji państwowej i samorządowej banków i innych instytucji finansowych, osób prawnych, osób fizycznych w sprawach dotyczących działalności (...) oraz zarządzania (...) (...) składania stosownych oświadczeń, podpisywania wszelkich umów, zleceń, rozliczeń finansowych i innych dokumentów finansowych a także do składania oświadczeń i podejmowania wszelkich innych czynności faktycznych i prawnych niezbędnych przy wykonywaniu tego pełnomocnictwa. Tym samym w świetle zakresu tego umocowania uprawnienie D. S. do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy za pozwanego będącego pracodawcą nie budzi wątpliwości. Wyżej wymieniony był więc uprawniony do złożenia wypowiedzenia zmieniającego powodowi.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji nie zasługiwał na uwzględnienie. Sąd Rejonowy w sposób właściwy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i na tej podstawie trafnie ocenił zgłoszone w procesie roszczenia powoda. Zaskarżony wyrok odpowiada zatem prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (tj Dz.U. z 2023 r., poz. 1964).