

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan
Sędziowie:	SO Sylwia Kulma SO Dorota Czyżewska (spr.)
Protokolant:	Agnieszka Walczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 grudnia 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa E. D.

przeciwko Izbie Skarbowej w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 28 kwietnia 2016 roku sygn. akt VII P 712/15

oddala apelację.

Dorota Czyżewska Grzegorz Kochan Sylwia Kulma

Sygn. akt XXI Pa 659/16

UZASADNIENIE

1. Stanowiska stron

Pozwem z 28 maja 2015 r. (uzupełnionym pismem z 1 lipca 2015 r.) skierowanym przeciwko Izbie Skarbowej w W. E. D. złożyła odwołanie od wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę w zakresie wymiaru etatu oraz prawa do dodatkowego zatrudnienia poprzez wprowadzenie niezgodnej z prawem klauzuli. Powódka podniosła, że pracodawca nie wskazał żadnych przyczyn uzasadniających zmianę warunków pracy powódki w zakresie zwiększania wymiaru jej zatrudnienia z ¼ etatu na pełen etat ani przyczyn niemożności dalszego świadczenia pracy przez powódkę jak dotychczas w Ministerstwie Finansów.

Wejście w życie ustawy wprowadzającej zmiany organizacyjne w jednostkach administracji niezespolonej oraz przyjęcie zakładu pracy nie uzasadniają w/w wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę między stronami.

W ocenie powódki wypowiedzenie jej warunków umowy o pracę nie było spowodowane uzasadnionymi potrzebami pracodawcy, lecz zmierzało do definitywnego rozwiązania stosunku pracy, co jest sprzeczne z istotą wypowiedzenia zmieniającego, które ma prowadzić do kontynuacji dotychczasowego zatrudnienia na nowych warunkach, gdy sytuacja faktyczna pracodawcy nie pozwala na zachowanie dotychczasowych warunków zatrudnienia pracownika.

Powódka wnosila o uznanie wypowiedzenia zmieniającego w zakresie zwiększenia jej wymiaru czasu pracy oraz pozbawienia jej prawa wykonywania zawodu na rzecz innych klientów za nieuzasadnione i nieskuteczne, a w razie wejścia w życie nowych warunków zatrudnienia – o przywrócenie poprzednich warunków pracy.

W odpowiedzi na pozew Izba Skarbowa wniosła o oddalenie powództwa podnosząc, że pozwana wskazała konkretną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego w postaci zmian organizacyjnych, które są wynikiem wejścia w życie ustawy zmieniającej ustawę o urzędach i izbach skarbowych.

Pozwana zaprzeczyła, aby zmiana warunków zatrudnienia miała na celu wyłącznie rozwiązanie stosunku pracy.

2. Wyrok Sądu pierwszej instancji

Wyrokiem z 28 kwietnia 2016 r., sygn. akt VII P 712/15, Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie przywrócił powódkę E. D. na poprzednie warunki pracy i płacy w pozwanej Izbie Skarbowej w W..

3. Ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji

Sąd ustalił, że E. D. jest długoletnim pracownikiem Ministerstwa Finansów.

11 kwietnia 2013 r. powódka zawarła z Drugim Urzędem Skarbowym (...) umowę o pracę na czas określony do 10 kwietnia 2014 r. na stanowisku radcy prawnego, zaliczonym do grupy stanowisk samodzielnych w służbie cywilnej, w wymiarze 1/2 etatu.

11 kwietnia 2014 r. powódka zawarła z Drugim Urzędem Skarbowym (...) umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku radcy prawnego, zaliczonym do grupy stanowisk samodzielnych w służbie cywilnej, w wymiarze 1/2 etatu.

Podejmując zatrudnienie w Drugim Urzędzie Skarbowym (...) powódka poinformowała w/w Urząd o zatrudnieniu w Ministerstwie Finansów na pełen etat.

Pismem z 5 lutego 2015 r. powódka została poinformowana przez w/w Urząd o planowanym przejściu drugiego Urzędu Skarbowego (...) na Izbę Skarbową w W. z dniem 1 kwietnia 2015 r. na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. w związku z art. 9 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej w związku z konsolidacją procesów pomocniczych w administracji podatkowej.

27 lutego 2015 r. złożyła wniosek do w/w (...) o zmniejszenie wymiaru czasu pracy do 1/4 etatu od dnia 1 marca 2015 r. motywując go tym, że pozwoli to na zachowanie zatrudnienia, a jednocześnie na wywiązanie się z innych podjętych zobowiązań.

Naczelnik Drugiego Urzędu Skarbowego (...) wyraził zgodę na powyższy wniosek, ustalając z dniem 1 marca 2015 r. nowe warunki zatrudnienia powódki na stanowisku radcy prawnego w wymiarze 1/4 etatu.

W związku z wejściem w życie ustawy z 15 stycznia 2015 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej, ustawy o izbach celnych i urzędach skarbowych oraz niektórych innych ustaw, w dniu 1 kwietnia 2015 r. nastąpiło przejście zakładu pracy powódki z Drugiego Urzędu Skarbowego (...) na Izbę Skarbową w W..

21 kwietnia 2015 r. nowy pracodawca powódki – Izba Skarbowa w W. otrzymała akta osobowe powódki. W dniu 23 kwietnia 2015 r. powódka przyjęła do stosowania zakres obowiązków, odpowiedzialności i uprawnień na stanowisku radcy prawnego w Drugi Samodzielnym Oddziale (...) Prawnej (OP-2) Izby Skarbowej w W..

Izba Skarbowa w W. przygotowała (datowany na 10 kwietnia 2015 r.) projekt porozumienia z powódką w sprawie zmiany dotychczasowych warunków pracy i płacy od 1 sierpnia 2015 r., w tym zmiany wymiaru czasu pracy na pełny etat w lokalu jednostki organizacyjnej pracodawcy, o jakim mowa w art. 18 ust. 2 ustawy z 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, w wymiarze 4/5 wymiaru czasu pracy tj. 4 dni. Projekt tego porozumienia zawierał także zobowiązanie powódki do świadczenia pracy wyłącznie na rzecz pracodawcy z uwzględnieniem uregulowań dotyczących dodatkowego zatrudnienia określonych w ustawie z 21 sierpnia 2008 r. o służbie celnej oraz do informowania pracodawcy o zamiarze podjęcia czynności lub zajęć zarobkowych.

W piśmie z 16 kwietnia 2015 r. powódka odmówiła zawarcia tego porozumienia na powyższych warunkach i wyjaśniła, że jest zatrudniona na stanowisku radcy prawnego w Departamencie Prawnym Ministerstwa Finansów, w którym jest zobowiązana świadczyć pracę w lokalu jednostki w wymiarze 4/5 etatu tj. 4 dni w tygodniu, a informacja o podstawowym zatrudnieniu powódki była znana dotychczasowemu pracodawcy. Powódka zaproponowała pozostawienie jej dotychczasowego wymiaru czasu pracy tj. 1/4 etatu.

18 maja 2015 r. Izba Skarbowa w W. złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31 sierpnia 2015 r. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków pracy wskazała wejście w życie w dniu 15 stycznia 2015 r. ustawy o zmianie ustawy o służbie celnej, ustawy o urzędach i izbach skarbowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.2015 poz 211), wprowadzającej zmiany organizacyjne w jednostkach administracji niespolonej rządowej oraz przejście zakładu pracy Drugiego Urzędu Skarbowego (...) na Izbę Skarbową w W..

Od 1 września 2015 r. zaproponowane powódce przez Izbę Skarbową w W. nowe warunki umowy o pracę były następujące: miejsce świadczenia pracy – Izba Skarbowa w W. – Drugi Urząd Skarbowy (...), Urząd Skarbowy W.-B., Urząd Skarbowy W.-B., komórka organizacyjna – Drugi (...) Oddział (...) Prawnej w Izbie Skarbowej w W., stanowisko – radca prawny, wymiar czasu pracy – pełen 1 etat, wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5.996,29 zł.

Czas pracy radcy prawnego w lokalu jednostki organizacyjnej pracodawcy, o jakim mowa w art. 18 ust. 2 ustawy z 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych został określony w wymiarze 4/5 wymiaru czasu pracy, tj. 4 dni.

Ponadto w wypowiedzeniu został zawarty zapis o zobowiązaniu powódki do świadczenia pracy wyłącznie na rzecz pracodawcy z uwzględnieniem uregulowań dotyczących dodatkowego zatrudnienia określonych w ustawie z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej oraz do informowania pracodawcy o zamiarze podjęcia czynności lub zajęć zarobkowych.

Wypowiedzenie to zawiera również pouczenie o możliwości złożenia oświadczenia przez powódkę o odmowie przyjęcia proponowanych warunków przed upływem połowy okresu wypowiedzenia tj. do 15 lipca 2015 r. i o skutkach tego oświadczenia, tj. o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 31 sierpnia 2015 r., jak również o przysługującym powódce prawie wniesienia odwołania do sądu pracy w W. w terminie 7 dni od daty doręczenia powódce w/w pisma. Powódka poświadczyła zapoznanie się z tym pismem 26 maja 2015 r.

Zakres obowiązków powódki nie został zmieniony, a powódce nie zostały przedstawione przez pozwaną Izbę informacje, na podstawie których można by ustalić na ile czasochłonne byłyby czynności we wskazanych w w/w wypowiedzeniu zmieniającym Urzędach Skarbowych oraz związek w/w zmian organizacyjnych pozwanej I. ze zmianą wymiaru czasu pracy powódki.

W piśmie z 10 lipca 2015 r. powódka złożyła pozwanej Izbie oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy z uwagi na zwiększenie wymiaru czasu pracy z 1/4 etatu na pełen etat oraz niezgodny z ustawą o radcach prawnych zakaz dodatkowego zatrudnienia.

W związku z tym stosunek pracy łączący strony rozwiązał się 31 sierpnia 2015 r.

4. Rozważania prawne Sądu pierwszej instancji

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo E. D. zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd wskazał, że zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Sąd zaznaczył, że podstawę prawną dochodzonego przez powódkę roszczenia stanowi art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów, 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.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przyczyna wypowiedzenia powinna być podana w sposób skonkretyzowany, nieograniczający się do przytoczenia ogólnikowego zwrotu bądź powtórzenia wyrażen ustawowych. W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r. I PKN 641/99, OSNP 2001, nr 20, poz. 618).

Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego naruszenie art. 30 § 4 k.p. zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

Nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p. jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny.

Nie budziło zastrzeżeń Sądu Rejonowego w/w wypowiedzenie dotychczasowych warunków umowy o pracę od strony formalnoprawnej, gdyż doręczone powódce oświadczenie pozwanej o wypowiedzeniu warunków pracy spełnia wymogi formalnoprawne, tzn. zostało dokonane na piśmie, zawiera przyczynę, zostało podpisane przez osobę uprawnioną do reprezentowania pracodawcy oraz zawiera prawidłowe pouczenia wymagane prawem.

Pomimo tego w ocenie Sądu I instancji wypowiedzenie zmieniające było wadliwe.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z zasadami gramatyki języka polskiego z treści w/w wypowiedzenia wynika, że przyczyną wypowiedzenia powódce dotychczasowych warunków pracy było wejście w życie w dniu 1 kwietnia 2015 r. ustawy z 15 stycznia 2015 r. o zmianie ustawy o służbie celnej, ustawy o urzędach i izbach skarbowych oraz niektórych innych ustaw, wprowadzającej zmiany organizacyjne w jednostkach administracji niezespółonej rządowej oraz przejęcie zakładu pracy Drugiego Urzędu Skarbowego (...) na Izbę Skarbową w W.. Zdaniem Sądu I instancji z powyższego nie wynika jaki to ma związek ze zmianą wymiaru czasu pracy powódki z 1/4 etatu do pełnego etatu, co powoduje, że wypowiedzenie powódce warunków pracy zostało dokonane z naruszeniem art. 30 § 4 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego przyczyna wskazana w treści wypowiedzenia zmieniającego jest zbyt ogólna, a przez to niekonkretna, co uniemożliwia jej weryfikację w czasie postępowania sądowego. Z wypowiedzenia nie wynika, dlaczego pozwana nie ma możliwości dalszego zatrudniania powódki w dotychczasowym wymiarze ¼ etatu.

W takiej sytuacji z momentem doręczenia powódce wypowiedzenia może ona jedynie domyślać się, jaka jest faktyczna przyczyna wypowiedzenia, co narusza jej prawo przewidziane w art. 30 § 4 k.p.

Brak bowiem precyzyjnego i zrozumiałego dla powódki wskazania przyczyny wypowiedzenia warunków pracy stanowi konstrukcyjną wadę wręczonego wypowiedzenia i prowadzi do wniosku, że dokonane wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu warunków pracy (art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.)

W ocenie Sądu Rejonowego z przyczyny wypowiedzenia zgodnie z zasadami języka polskiego powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, jaki wpływ na stosunek pracy powódki ma wejście w życie w dniu 1 kwietnia 2015 r. ustawy z 15 stycznia 2015 r. o zmianie ustawy o służbie celnej, urzędach i izbach skarbowych oraz niektórych innych ustaw, wprowadzającej zmiany organizacyjne w jednostkach administracji niezespolonej rządowej, a ponadto jaki wpływ na stosunek pracy powódki miało przejście zakładu pracy powódki – Drugiego Urzędu Skarbowego (...) na Izbę Skarbową w W. w zakresie wymiaru czasu pracy powódki, czego pozwana nie wskazała ani nie wykazała w czasie postępowania sądowego.

Jak utrzymywała powódka jej stanowisko pracy nie zostało zmienione po przejściu zakładu pracy powódki – Drugiego Urzędu Skarbowego (...) na Izbę Skarbową w W., a zakres obowiązków powódki nie został rozszerzony w związku z wypowiedzeniem zmieniającym. Ponadto pozwana nie przedstawiła powódce informacji, na podstawie której można by ustalić, jak czasochłonne byłyby czynności w dodanych powódce miejscach pracy, tj. w Urzędach Skarbowych W.-B. i W.-B., co mogłoby uzasadniać zwiększenie wymiaru czasu pracy powódki.

Sąd Rejonowy podkreślił, że przyczyna dotycząca konsolidacji, polegającej na przejęciu urzędów skarbowych przez izby skarbowe jako jednostki organizacyjne nie miała wpływu na stosunku zatrudnionych w tych urzędach, a nawet jeśli by miała – to samo powołanie się na przejęcie zakładu pracy nie stanowiło jasnego i konkretnego umotywowania tak znacznego zwiększenia wymiaru czasu pracy powódki.

Dlatego też Sąd I instancji uznał, że powódka czytając treść wypowiedzenia zmieniającego nie rozumiała przyczyn zaproponowania jej zatrudnienia w zwiększonym wymiarze czasu pracy. Zastosowane przez stronę pozwaną sformułowanie stanowiło w istocie powtórzenie wyrażen ustawowych. Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę, iż nawet w postępowaniu sądowym pozwana nie wykazała, aby doprecyzowała tak wskazaną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd podniósł też, że w toku postępowania nie ujawniły się okoliczności, w świetle których przywrócenie powódki na poprzednie warunki pracy i płacy w pozwanej Izbie Skarbowej było niecelowe bądź niemożliwe.

5. Apelacja pozwanego od wyroku Sądu pierwszej instancji

Apelację od powyższego orzeczenia wywiodła pozwana Izba Skarbowa w W., zaskarżając wyrok w całości wyroku i wnosząc o jego zmianę poprzez oddalenie powództwa.

Pozwana zarzuciła Sądowi pierwszej instancji:

1. naruszenie art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że uzasadnienie wypowiedzenia zmieniającego narusza przepisy o wypowiedzaniu warunków pracy;
2. naruszenie art. 45 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że zaistniały w niniejszej sprawie przesłanki przywrócenia powódki do pracy zgodnie z żądaniem pozwu.

6. Odpowiedź powódki na apelację pozwanego

W odpowiedzi na apelację pozwanego powódka wniosła o jej oddalenie jako bezzasadnej.

7. Ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu drugiej instancji

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie wskazać należy, że Sąd Rejonowy dokonał w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy prawidłowych ustaleń faktycznych bez przekroczenia reguł logiki i zasady swobodnej oceny dowodów. Oceniał całokształt materiału dowodowego i całokształt okoliczności faktycznych w sprawie nie pomijając jakichkolwiek faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu. Sąd Okręgowy podzielił w całości poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne, jak również ich ocenę prawną.

Odnosząc się do zarzutów apelacyjnych zawartych w apelacji to są one zdaniem Sądu Okręgowego niezasadne i nie uzasadniają przypisania Sądowi Rejonowemu uchybień mogących powodować zmianę czy uchylenie zaskarżonego wyroku. Oceniając zebrany materiał dowodowy w granicach zasady swobodnej sędziowskiej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) Sąd Okręgowy nie znalazł przekonujących i obiektywnych podstaw do uznania, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy jest niezasadne.

W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy ocenił zgodność z prawem i zasadność oświadczenia pozwanej Izby Skarbowej w W. o wypowiedzeniu powódce E. D. warunków pracy i płacy. Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wymogi, jakie obowiązują w zakresie wypowiedzania przez pracodawcę umów o pracę zawartych na czas nieokreślony, zostały szczegółowo wskazane w art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. Pierwszy z przytoczonych przepisów wskazuje, iż pracodawca ma obowiązek podania przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę, drugi natomiast ma charakter merytoryczny i dotyczy zasadności wypowiedzenia. Skuteczność wypowiedzenia, w tym wypowiedzenia zmieniającego zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymagania wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyrok SN z 07.04.1999 r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000/11/420; wyrok SN z 13.04.1999 r., I PKN 4/99, OSNAPiUS 2000/12/461). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać również na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej uwidocznieniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (wyrok SN z 19.01.2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001/11/373).

Z kolei niewłaściwe podanie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 lub art. 56 k.p.

Zaznaczyć należy, że przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić zarówno okoliczności zależne od pracownika, jak i okoliczności od niego niezależne, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy. W każdym jednak przypadku przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Musi ona istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 k.p.), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub jest niemożliwe - najpóźniej w dniu złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu (Komentarz do kodeksu pracy (Dz.U.98.21.94), [w:] U. Jackowiak (red.), M. Piankowski, J. Stelina, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, M. Zieleniecki, Kodeks pracy z komentarzem, Fundacja Gospodarcza, 2004, wyd. IV.).

Ciężar dowodu w zakresie wykazania okoliczności wskazanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę spoczywa na pozwanym pracodawcy (art. 6 k.c.). Wykazując zasadność wypowiedzenia, pracodawca musi przedstawić dowody potwierdzające prawdziwość i zasadność jego przyczyny.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazać należy, że „oceny podanej w wypowiedzeniu przyczyny pod względem jej konkretyzacji należy dokonywać z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy - czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2005 roku, sygn. akt I PK 178/04, L.).

Podkreślić też trzeba, że przepisy odwołujące się do pojęć "przyczyny uzasadniające wypowiedzenie" i "wypowiedzenie nieuzasadnione" stanowią klauzule generalne, czyli przepisy zawierające sformułowania ogólne (zwroty "niedookreślone"), pozostawiające organowi stosującemu prawo znaczną swobodę w ocenie, czy dana norma prawna ma być stosowana w konkretnej sprawie. Ogólne kryteria zasadności wypowiedzenia zawierają: art. 100 k.p., określający obowiązki pracownicze, a także przepisy wskazujące zdarzenia uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę lub zmianę warunków umownych w szczególnych sytuacjach (zwłaszcza art. 40 i 43 k.p.). (Komentarz do kodeksu pracy [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Lubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.).

Jak zaznacza Sąd Najwyższy, zasadność powyższego należy oceniać z uwzględnieniem łącznie wszystkich przyczyn wskazanych przez pracodawcę (wyrok SN z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 187/06, OSNP 2008, nr 3-4, poz. 35), przy czym co już uprzednio wskazano ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę dokonanego wypowiedzenia, obciąża pracodawcę. Natomiast pracownika obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione (wyrok SN z 08.09.1977 r., I PRN 17/77, PiZS 1978/5/70).

Odnosząc powyższe rozważania do ustalonego stanu faktycznego w niniejszej sprawie zgodzić się należy z Sądem I instancji, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym nie była uzasadniona ani konkretna, ani też zrozumiała dla pracownika. Pracodawca nie wskazał bowiem, w jaki sposób zmiana ustawy o służbie celnej, urzędach i izbach skarbowych oraz niektórych innych ustaw obowiązująca od 1 kwietnia 2015 r. wprowadzająca zmiany organizacyjne w jednostkach administracji niezespolonej rządowej oraz przejście zakładu pracy Drugiego Urzędu Skarbowego na Izbę Skarbową wpływa na obowiązki powódki i z czego wynikała konieczność zmiany wymiaru czasu pracy powódki, jednocześnie przy niezmienionym zakresie jej zadań. Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że zmiany organizacyjne mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jednakże muszą pozostawać w związku przyczynowym z koniecznością lub potrzebą zwolnienia konkretnego pracownika (a contrario wyrok Sądu Najwyższego z 8 czerwca 2001 r. sygn. akt I PK 453/00). Jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie zmiany organizacyjne, które nastąpiły w jednostkach organizacji niezespolonej rządowej na skutek wprowadzonych zmian legislacyjnych ustawą z 15 stycznia 2015 r. nie miały wpływu na stosunki pracy pracowników, nie zmienił się także zakres ich zadań, dotyczyło to również powódki zatrudnionej na stanowisku radcy prawnego. Skoro więc nie zmienił się zakres zadań powódki niezrozumiałym było zwiększenie jej wymiaru czasu pracy. Pracodawca nie wykazał, jaki jest związek przyczynowy między wprowadzaniem zmianami a proponowaną powódce zmianą warunków pracy i płacy. W tej sytuacji słusznie przyjął Sąd I instancji, że zmiany te same w sobie nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego. To zaś wskazuje, że pracodawca wręczając powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy naruszył przepisy art. 45 § 1 k.p.

Zgodzić się należy również z Sądem Rejonowym, że przyczyna wskazana powódce w wypowiedzeniu zmieniającym nie była konkretna. Jak wspomniano wyżej istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości jaka jest przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, czy wypowiedzenia zmieniającego. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. W świetle powyższego wskazanie powódce jako przyczyny wypowiedzenia zmieniającego jedynie na wejście w życie ustawy z 15 stycznia 2015 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej, urzędach i izbach skarbowych powodujące zmiany organizacyjne oraz na przejście dotychczasowego zakładu pracy na nowego pracodawcę bez wskazania konkretnie, jakie ma to dla niej znaczenie w kontekście jej zatrudnienia powoduje, że takie wypowiedzenie należy uznać za niekonkretne, nieprecyzyjne budzące wątpliwości, a w efekcie uniemożliwiające podjęcie stosownej obrony. Wbrew twierdzeniom pozwanej powódka nie wiedziała, dlaczego nowy pracodawca zdecydował się na zmianę wymiaru czasu pracy przy

braku zmiany zakresu obowiązków. Nie była to wiedza powszechna, którą powódka mogła posiadać pracując w Ministerstwie Finansów. Powódka wiedziała, jaka jest skala zmian organizacyjnych aparatu skarbowego w związku z nowelizacją ustawy o służbie celnej, urzędach i izbach skarbowych, nie wiedziała natomiast dlaczego te zmiany powodują konieczność zwiększenia wymiaru jej czasu pracy. Nikt ze strony pracodawcy jej o tym nie poinformował. Wobec powyższego za prawidłowe należało przyjąć wnioski Sądu Rejonowego, że przyczyna wskazana powódce w wypowiedzeniu zmieniającym nie jest jasna, precyzyjna i konkretna, co stanowi naruszenie art. 30 § 4 k.p. To zaś w powiązaniu ze wskazaniem w wypowiedzeniu zmieniającym nieuzasadnionej przyczyny skutkowało uwzględnieniem roszczenia powódki o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, z art. 45 k.p. wynika zasada rozstrzygania sprawy zgodnie z roszczeniami pracownika, ewentualne zaś zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy może nastąpić wyjątkowo, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe. W rozpoznanej sprawie pracodawca nie wskazał, by istniały jakiegokolwiek przeszkody do przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach, jej stanowisko pracy nadal istnieje, jak również jej obowiązki. Nie było zatem podstaw do nieuwzględnienia roszczenia powódki o przywrócenie do pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uznał, iż apelacja pozwanego nie zawiera uzasadnionych zarzutów, zaś zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

W tym stanie rzeczy, na mocy art. 385 k.p.c., Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej jako bezzasadną.

Dorota Czyżewska Grzegorz Kochan Sylwia Kulma