

Sygn. akt VII Pa 53/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 czerwca 2017 roku

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska (spr.)

SO Zbigniew Szczuka

Protokolant: Urszula Kalinowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 czerwca 2017 roku w Warszawie

sprawy z powództwa E. W.

przeciwko (...) spółka jawna z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 grudnia 2016 roku, sygn. akt VI P 324/15

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że:

1. przywraca powódkę E. W. do pracy u pozwanego (...) spółka jawna z siedzibą w W. na poprzednie warunki pracy i płacy;
2. zasądza od (...) spółka jawna z siedzibą w W. na rzecz E. W. wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 2.956,00 zł (dwa tysiące dziewięćset pięćdziesiąt sześć złotych) pod warunkiem podjęcia pracy oraz kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

II. zasądza (...) spółka jawna z siedzibą w W. na rzecz E. W. kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Zbigniew Szczuka

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa E. W. przeciwko (...) Spółce Jawnej w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy oraz uchylenie kary porządkowej, wydał w dniu 30 grudnia 2016r. wyrok, w którym:

1. oddalił powództwo,

2. odstąpił od obciążania powódki kosztami sądowymi oraz kosztami procesu.

**Sąd Rejonowy oparł powyższe rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych:**

E. W. była zatrudniona w (...) spółka jawna początkowo na podstawie umowy o pracę z dnia 1 października 2008 roku, zawartej na okres próbny do dnia 31 grudnia 2008 roku, na stanowisku krawcowa modelarka, a potem na podstawie dwóch umów o pracę zawartych na czas określony. Następnie od dnia 1 stycznia 2011 roku pracodawca zawarł z powódką umowę o pracę na czas nieokreślony i powierzył jej stanowisko krawcowa modelarka w dziale przygotowania produkcji, z miejscem wykonywania pracy w W.. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynosiło 2.956 zł brutto.

Pozwana (...) spółka jawna zajmuje się konstrukcją, szyciem i sprzedażą odzieży damskiej, głównie na rynek rosyjski. W 2015 roku sytuacja finansowa i ekonomiczna firmy uległa pogorszeniu. W związku z tym oraz z uwagi na zmniejszenie zamówień były dokonywane faktyczne zmiany w strukturze organizacyjnej polegające na przesunięciach pracowniczych oraz redukcji etatów. Z działu przygotowania produkcji, w tożsamym okresie co powódka, do pracy w L. zostały przeniesione A. B. i B. G..

W marcu 2015 roku powódka otrzymała ustną informację o konieczności zmiany jej miejsca pracy z dotychczasowego znajdującego się w W. przy ul. (...) na to, które znajduje się w L. przy ul. (...), od czego się odwołała. Pracodawca podtrzymał jednak podjętą decyzję o zmianie miejsca pracy powódki. Porozumieniem z dnia 16 marca 2015 roku strony stosunku pracy zmieniły więc warunki umowy o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy, określając, że od dnia 17 marca 2015 roku będzie się znajdowało przy ulicy (...) w L.. Jako przyczynę tej zmiany pracodawca wskazał zmiany organizacyjne niezawinione przez pracodawcę, polegające na kryzysie eksportu na rynki rosyjskie. Strony porozumienia uzgodniły, że pozostałe warunki umowy, w tym stanowisko powódki i wynagrodzenie, pozostaną bez zmian. Powódka podpisała porozumienie w dniu 16 marca 2015 roku. Przełożeni powódki poinformowali wszystkich pracowników, że zmiana miejsca świadczenia pracy następuje na okres minimum 3 miesięcy z możliwością ponownej zmiany po ustabilizowaniu się sytuacji finansowej pozwanej, o czym powódka była również informowana przy zawieraniu porozumienia.

Pracodawca typując pracowników do zmiany miejsca pracy z W. na L. kierował się kryteriami umiejętności, zaangażowania, przydatności pracy wykonywanej przez pracownika, jakości wykonywanej pracy oraz indywidualną sytuacją życiową i długością dojazdu.

Z dniem 17 marca 2015 roku E. W. przystąpiła do wykonywania czynności pracowniczych w nowym miejscu pracy w L. przy ul. (...). Powódka nie ponosiła dodatkowych kosztów w związku z dojazdem do nowego miejsca pracy. Pozwana zapewniała pracownikom darmowy przejazd do miejsca pracy w L., a tam z kolei dobre warunki pracy.

W dniu 23 lipca 2015 roku, w gabinecie dyrektora generalnego, w obecności K. D., E. W. otrzymała pisemne wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę zawartej w dniu 1 stycznia 2011 roku w części dotyczącej stanowiska pracy oraz wynagrodzenia zasadniczego z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 października 2005 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego pozwana wskazała zmiany w strukturze organizacyjnej spółki. Miało ono na celu dostosowanie warunków pracy i płacy powódki do tych, które mieli pozostali pracownicy zatrudnieni w szwalni w miejscowości L.. Powódce zaproponowano nowe stanowisko pracy określone jako szwaczka oraz wynagrodzenie w systemie akordowym zgodnie z ustaloną normą, według stawki godzinowej, w wysokości 10,35 zł brutto. Wypowiedzenie warunków umowy o pracę zawierało omyłkowo wprowadzoną część dotyczącą miejsca wykonywania pracy, zmieniając je z miejscowości W. na miejscowość L.. Ponadto zostało w nim zamieszczone pouczenie o konsekwencjach niezłożenia przez powódkę oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 15 września 2015 roku, wraz z informacją, że będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy. Wypowiedzenie warunków umowy o pracę zawierało również pouczenie, zgodnie z którym w razie

odmowy przyjęcia przez powódkę zaproponowanych warunków umowy o pracę, rozwiąże się ona z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 października 2015 roku.

W dniu 18 sierpnia 2015 roku powódka przedłożyła pozwanej pisemną odmowę przyjęcia nowych warunków pracy. Swoje stanowisko uzasadniała odległością nowego miejsca pracy od miejsca zamieszkania oraz złym stanem zdrowia.

W dniu 25 sierpnia 2015 roku powódka, po zakończeniu urlopu wypoczynkowego, stawiała się w pracy w W. przy ul. (...). Spędziła tam kilka godzin, nie świadcząc pracy i odmawiając przystąpienia do pracy w L.. Tego samego dnia, po wysłuchaniu twierdzeń powódki, pracodawca zastosował wobec niej karę upomnienia za niestawiennictwo w miejscu pracy w L.. Powódka odwołała się od tej kary wskazując, że jej miejscem pracy zgodnie z umową o pracę jest W., a nie L., co potwierdza treść wręczonego jej wypowiedzenia zmieniającego z dnia 23 lipca 2015 roku. Pozwana odrzuciła sprzeciw powódki od nałożonej kary upomnienia i podtrzymała decyzję w tym przedmiocie, uzasadniając swoje stanowisko wniesieniem sprzeciwu w dniu 2 września 2015 roku, a więc z przekroczeniem 7 dniowego terminu, który upłynął w dniu 1 września 2015 roku.

W dniu 15 kwietnia 2016 roku powódka złożyła pozwanej pisemne oświadczenie o uchyleniu się od skutków złożonego oświadczenia woli zawartego w porozumieniu z dnia 16 marca 2015 roku w przedmiocie zmiany miejsca świadczenia pracy. W uzasadnieniu wskazała, że została wprowadzona w błąd przez pracodawcę, który miał ją zapewnić, że przedmiotowa zmiana będzie trwała nie dłużej niż 3 miesiące.

Stosunek pracy między stronami ustał w dniu 31 października 2016 roku. Powódce została wypłacona dwumiesięczna odprawa w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów zgromadzone w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powódki, oceniając je jako w pełni wiarygodne. Ponadto dał wiarę przesłuchanym w sprawie świadkom K. D., M. S. (1), A. W. oraz L. R., oceniając ich zeznania jako w pełni wiarygodne, wzajemnie się uzupełniające i tworzące, łącznie z pozostałym materiałem dowodowym uznanym za wiarygodny, spójną i logiczną całość. Jednocześnie Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie w jakim zeznała, że pracodawca zapewniał ją o maksymalnie 3 miesięcznym okresie zmiany miejsca wykonywanej pracy oraz, że po dniu 17 marca pracowała naprzemiennie w oddziale pozwanej w L. i w W., w tym minimum 2 miesiące w W., a także w zakresie, w jakim kwestionowała charakter zawartego porozumienia z dnia 16 marca 2016r, i wskazywała, że w trakcie jego zawierania pozostawała w błędzie odnośnie okresu jego obowiązywania. Według Sądu I instancji na wiarę nie zasługiwały zeznania E. W. również w części, w jakiej wskazywała na ilość pracy i wielkość nakładu pracy występującego u pozwanej. Powyższe zostało uzasadnione tym, że żadna z wymienionych, przytoczonych przez powódkę okoliczności nie znalazła potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym uznanym za wiarygodny. Przesłuchani świadkowie nie potwierdzili tego, co wskazywała powódka, a czemu Sąd Rejonowy nie dał wiary. Nadto, powódka nie przedstawiła żadnych dokumentów ani dowodów z zeznań świadków i nie udowodniła w toku procesu – wbrew podstawowej regule rozkładu ciężaru dowodowego wynikającej z art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. – swoich odmiennych twierdzeń podnoszonych w toku prowadzonego postępowania.

Przeprowadzając rozważania prawne Sąd Rejonowy wskazał, że przedmiotem rozpoznania w sprawie były roszczenia powódki o przywrócenie jej do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy oraz roszczenie o uchylenie kary porządkowej.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy przeanalizował roszczenia powódki związane z wypowiedzeniem jej warunków pracy i płacy i wskazał, że ich materialnoprawną stanowi przepis art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie 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. Zgodnie zaś z art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres

wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Sąd Rejonowy wskazał, że istnieją dwie przesłanki świadczące o zasadności roszczenia związanego z wypowiedzeniem umowy o pracę. Pierwszą z nich jest przypadek, gdy wypowiedzenie to jest nieuzasadnione, tj. przyczyna w nim wskazana nie jest prawdziwa, albo też nie jest wystarczająca, aby uzasadnić rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy. Drugą zaś przesłanką jest niezgodność wręczonego pracownikowi wypowiedzenia z odpowiednimi przepisami dotyczącymi tego wypowiedzenia.

W sprawie rozpatrywanej przez Sąd Rejonowy powódka oparła swoje roszczenia na argumentacji zmierzającej do wykazania, iż w rzeczywistości przyczyna wskazana w treści wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę jest pozorna, zaś samo wypowiedzenie jest nieuzasadnione i niezgodne z prawem z uwagi na brak kryteriów jakimi kierował się pracodawca przy wyborze jej osoby do wręczenia wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd Rejonowy powołując się na poglądy orzecznictwa zważył, że badając zasadność przyczyn określanych jako zmiany strukturalne, czy organizacyjne występujące

u pracodawcy, nie jest upoważniony do zbyt daleko idącej ingerencji w tym zakresie i powinien ograniczyć swoje rozważania w tym przedmiocie jedynie do analizy, czy faktycznie tego typu działania miały miejsce i czy nie były dokonywane pozornie.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwana spółka rzeczywiście dokonywała zmian w strukturze organizacyjnej, polegających na zmianach w strukturze. Zarówno ze zgromadzonej dokumentacji, jak i z zeznań świadków wynika jednoznacznie, że wraz z początkiem 2015 roku pozwana spółka dokonywała faktycznej redukcji etatów i zwolnień pracowników, zwłaszcza w grupie osób w wieku emerytalnym z ustalonymi świadczeniami, jak również dokonywała zamknięć salonów sprzedażowych oraz przesunięć pracowniczych. Powyższe było spowodowane zmniejszeniem zamówień produkcyjnych oraz nakładu pracy i miało na celu optymalizację pracy pracowników, z jednoczesnym zachowaniem jak największej liczby miejsc pracy. Pracownicy byli na bieżąco informowani przez kierownictwo pozwanej o sytuacji w firmie i konieczności przeprowadzania zmian, zatem sama procedura reorganizacji i sposób jej dokonywania był powszechnie znany pracownikom. Z tych względów Sąd Rejonowy uznał przyczynę wskazaną w wypowiedzeniu zmieniającym jako prawdziwą i wskazaną w sposób dostateczny do zrozumienia.

Uwzględniając kryteria oceny wypowiedzenia zmieniającego Sąd Rejonowy podkreślił, że wprowadzanie zmian o charakterze strukturalno-organizacyjnym leży w gestii pracodawcy, który ma prawo do organizowania zatrudnienia pracowników w sposób gwarantujący prowadzenie prawidłowej działalności i zmierzający do równego traktowania pracowników. W ocenie Sądu Rejonowego nowe warunki zatrudnienia, oferowane powódce, jawiły się obiektywnie jako możliwe do zaakceptowania, gdyż słuchani świadkowie oceniali je jako dobre, zmiana miejsca pracy nie obciążała powódki dodatkowymi kosztami związanymi z dotarciem do placówki, a warunki placowe, mimo innego charakteru naliczania wynagrodzenia i uzależnienia od wyrobionej normy wynikowej, były w kompleksowym rozrachunku porównywalne na obu stanowiskach pracy zajmowanych przez powódkę. Stąd też Sąd Rejonowy uznał, że wypowiedzenie zmieniające warunki pracy powódki nie miało na celu i nie zmierzało w żadnym stopniu do definitywnego rozwiązania z pracownicą stosunku pracy.

Sąd I instancji wskazał dodatkowo, że pozwana wręczyła powódce wypowiedzenie zmieniające warunki pracy na piśmie, należycie pouczając ją o przysługujących jej prawach i konsekwencjach decyzji możliwych do podjęcia w takiej sytuacji, dochowując przy tym wszelkich terminów związanych z wypowiedzaniem warunków umów. Jeśli chodzi zaś o kryteria oceny pracowników, jakimi pozwany kierował się przy podejmowanych decyzjach, to świadkowie wskazywali, że w tym zakresie brane były pod uwagę ogólne umiejętności pracownika, zaangażowanie, przydatność pracy wykonywanej przez pracownika, jakość wykonywanej pracy oraz indywidualna sytuacja życiowa i długość dojazdu.

W konsekwencji, mając na uwadze poczynione ustalenia i rozważania Sąd Rejonowy stwierdził, że wręczone powódce wypowiedzenie było zgodne z prawem. Roszczenie przywrócenia do pracy na dotychczasowe stanowisko pracy i zasądzenia na rzecz powódki wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, czego warunkiem jest podjęcie pracy w wyniku przywrócenia do pracy, podlegały więc oddaleniu.

Analizując żądanie powódki uchylenia kary porządkowej, nałożonej w dniu 25 sierpnia 2015 roku, Sąd Rejonowy wskazał, że materialnoprawną podstawą zastosowania takiej kary jest art. 108 § 1 k.p., zgodnie z którym karę upomnienia pracodawca może zastosować w przypadku nieprzestrzegania przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzenia przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwienia nieobecności w pracy. Sąd I instancji podkreślił również, że zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, odmowa przyjęcia pisma, o którym pracownik wie, że zawiera informację o ukaraniu, jest równoznaczna z zawiadomieniem o zastosowaniu kary porządkowej w rozumieniu art. 110 i 112 k.p. W rozpatrywanej sprawie, powódka w dniu 1 września 2015 roku nadała w placówce pocztowej pismo skierowane do pozwanej w przedmiocie sprzeciwu, a więc zrobiła to w siódmym dniu od ukarania karą porządkową, lecz domniemanie doręczenia pisma poprzez pozostawienie go w placówce pocztowej z datą jego nadania dotyczy pism kierowanych do sądu. Wniesienie sprzeciwu przez powódkę nastąpiło zatem dopiero 2 września 2015 roku, a więc z przekroczeniem 7 dniowego terminu. W takiej sytuacji Sąd Rejonowy, uwzględniając poglądy orzecznictwa, zgodnie z którymi wystąpienie pracownika do sądu z powództwem o uchylenie bezprawnie nałożonej kary porządkowej może nastąpić tylko po wyczerpaniu postępowania wewnątrzzakładowego, to jest po wniesieniu w terminie sprzeciwu do pracodawcy, uznał, że roszczenie powódki dotyczące uchylenia kary porządkowej jest niezasadne.

Niezależnie od powyższego, Sąd I instancji podniósł, że powódka, zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu, nie wykazała i nie udowodniła podstaw do skutecznego uchylenia się od oświadczenia woli w przedmiocie porozumienia dotyczącego wykonywania pracy w L.. W marcu 2015 roku otrzymała ustną informację o konieczności zmiany miejsca pracy z dotychczasowego w W. przy ul. (...) na znajdujące się w miejscowości L. przy ul. (...), od której się odwołała. Pracodawca podtrzymał jednak decyzję o zmianie miejsca pracy powódki i porozumieniem z dnia 16 marca 2015 roku strony zmieniły warunki umowy o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy, określając, że od dnia 17 marca 2015 roku znajduje się ono przy ulicy (...) w L.. Powódka podpisała przedmiotowe porozumienie w dniu 16 marca 2015 roku. Przełożeni poinformowali wszystkich pracowników, że zmiana miejsca świadczenia pracy następuje na okres minimum 3 miesięcy z możliwością ponownej zmiany po ustabilizowaniu się sytuacji finansowej spółki. Powódka również była o tym poinformowana przy okazji zawarcia porozumienia i z dniem 17 marca 2015 roku przystąpiła do wykonywania czynności pracowniczych w nowym miejscu pracy. W takiej sytuacji, w ocenie Sądu Rejonowego, odmowa wykonywania pracy w nowym miejscu pracy zasadnie spotkała się z reakcją pracodawcy, który wręczył w dniu 25 sierpnia 2015 roku karę upomnienia. Powództwo o uchylenie kary porządkowej zostało więc oddalone.

Sąd Rejonowy odstąpił od obciążania E. W. kosztami sądowymi oraz kosztami procesu, co uzasadnił odwołując się do regulacji zawartych w art. 102 k.p.c. oraz art. 97 u.k.s.c. Pierwszy ze wskazanych przepisów stanowi, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegranej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Drugi z powołanych przepisów wskazuje zaś, że obciążenie pracownika może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. W rozpatrywanej sprawie szczególnego charakteru przypadku powódki Sąd Rejonowy upatrywał w jej sytuacji życiowej i finansowej. Wskazał, że powódka po zakończeniu pracy u pozwanego nie posiada zatrudnienia i przechodzi rehabilitację (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 30 grudnia 2016 roku, k. 133, uzasadnienie wyroku, k. 137 – 151).

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 30 grudnia 2016 roku wywiodła strona powodowa, zaskarżając rozstrzygnięcie w części oddalającej powództwo. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez błędną wykładnię oświadczenia woli pracodawcy złożonego pracownikowi w dokumencie zatytułowanym „porozumienie zawarte w dniu 16 marca 2015r.”, prowadzące

do uznania, że w/w dokument jest to umowa stron zawierająca zgodne oświadczenie, mimo, iż jego treść wskazuje na jednostronne oświadczenie woli pracodawcy złożone pracownikowi w trybie art. 52 § 4 k.p., wobec odwołania się przez pracodawcę

do przesłanek wskazanych w tym przepisie oraz wobec braku chociażby oświadczenia pracownika o przyjęcia powierzenia mu obowiązków w innym miejscu pracy;

2. nierozpoznanie istoty sprawy prowadzące do wadliwego rozstrzygnięcia o roszczeniu, przejawiające się tym, że:

– wskazywane przez świadków rzekome kryteria wyboru pracownika

do przeniesienia do L., a zatem decyzji z marca 2015r., kiedy nie dotyczyła ona zmiany stanowiska pracy powódki, Sąd Rejonowy odniósł bezpodstawnie

do okoliczności dokonania przez pracodawcę w dniu 23 lipca 2015r. wypowiedzenia zmieniającego, mimo że świadkowie zaprzeczali ustaleniu obiektywnych kryteriów doboru pracowników do wypowiedzenia zmieniającego;

– Sąd Rejonowy nie dokonał oceny ustalonych przez siebie kryteriów decyzji z marca 2015r. w kontekście spełniania przez te kryteria warunków obiektywności i weryfikowalności oraz nie stwierdził, które konkretnie kryteria prowadziły do wytypowania powódki spośród pracowników pozwanego do wypowiedzenia zmieniającego oraz jakimi dowodami zastosowanie tego kryterium jest potwierdzone;

– Sąd Rejonowy nie ocenił skuteczności uchylecia się przez powódkę od skutków oświadczenia woli, tj. „porozumienia zawartego w dniu 16 marca 2015r.”, jeśli ocenił je jako oświadczenie woli powódki, ani nie wskazał przyczyn takiej oceny;

3. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wadliwą ocenę materiału dowodowego przekraczającą zasady swobodnej oceny dowodów, w oderwaniu od jego całokształtu, co doprowadziło do wadliwych ustaleń faktycznych w sprawie zasadności i zgodności z prawem wypowiedzenia zmieniającego, przejawiające się w:

– błędnym uznaniu zeznań świadka M. S. (1) za wiarygodne

w zakresie relacji świadka o stosowanych kryteriach doboru do decyzji o przeniesieniu powódki do L. bez zmiany stanowiska pracy w sytuacji, gdy inni pracownicy nie potwierdzali istnienia jakiegokolwiek obiektywnego doboru;

– błędnym uznaniu, że wskazane przez świadka M. S. (1) kryteria miały być stosowane do wytypowania powódki spośród grona pracowników do wypowiedzenia zmieniającego, mimo że świadek o tym wypowiedzeniu nie wiedziała, a wskazywane przez nią kryteria miały poprzedzać przeniesienie powódki do L. w marcu 2015r.;

– błędnym uznaniu części zeznań powódki za niewiarygodne w zakresie zapewniania jej o maksymalnie 3-miesięcznym okresie zmiany miejsca wykonywanej pracy, pracy naprzemiennej w W. i L. po 17 marca 2015r. oraz nakładu i ilości pracy u pozwanego;

– błędnym uznaniu dokumentu zatytułowanego „porozumienie zawarte w dniu 16 marca 2015r.” za umowę stron stosunku pracy mimo braku w jego treści oświadczenia pracownika o przyjęciu powierzenia wykonywania dotychczasowych obowiązków w innym miejscu pracy;

– błędnym uznaniu, że zeznania świadków innych niż M. S. (1), wskazują na posługiwanie się przez pracodawcę obiektywnymi kryteriami doboru powódki do wypowiedzenia zmieniającego;

– pominięciu okoliczności, że spośród trzech pracowników przeniesionych z modelarni

w W. do szwalni w L. jedynie powódce złożono wypowiedzenie zmieniające bez przeprowadzenia doboru pracownika do tego wypowiedzenia i bez obiektywnych kryteriów takiej oceny;

– wadliwej ocenie, że podnoszone przez pozwaną okoliczności miały rzutować

na podjęcie przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu właśnie powódce warunków pracy i płacy w lipcu 2015r., że między problemami na rynku rosyjskim

a wypowiedzeniem zmieniającym powódki istnieje związek przyczynowy pozwalający na ustalenie, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym była prawdziwa;

4. Naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak wyjaśnienia w pisemnym uzasadnieniu wyroku:

– jak Sąd Rejonowy ocenił oświadczenie powódki o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli oraz czy uznał tę czynność za skuteczną;

– dlaczego Sąd Rejonowy ocenił dokument zatytułowany „porozumienie zawarte w dniu 16 marca 2015r.” za umowę stron, mimo że nie zawiera on oświadczenia pracownika;

– dlaczego Sąd Rejonowy odnosi kryteria przywołane przez świadka M. S. (1), a dotyczące kwestii przeniesienia powódki do pracy

w L. bez zmiany stanowiska, do rzekomego doboru powódki do wypowiedzenia zmieniającego w lipcu 2015r.;

– dlaczego Sąd Rejonowy uznał kryteria doboru powódki do wypowiedzenia zmieniającego za obiektywne oraz w jaki sposób stwierdził, że którekolwiek z nich miało doprowadzić do wytypowania powódki spośród grona pracowników pozwanego do wypowiedzenia zmieniającego;

5. naruszenie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47 k.p. poprzez ich błędną wykładnię prowadzącą do uznania, że określone przez świadka M. S. (1) kryteria doboru są obiektywne i weryfikowalne, a ponadto legitymizują działania pracodawcy, podczas gdy żadne z nich nie było określone ani przez pracodawcę, ani przez osobę nim kierującą, nie zostały udokumentowane i nie poddają się obiektywnej weryfikacji.

Powołując się na wskazane zarzuty pełnomocnik powódki wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez orzeczenie o przywrócenie powódki do pracy u pozwanego oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za okres pozostawania

bez pracy w wysokości 2.956,00 zł, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy i wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powódki rozwinął postawione zarzuty

i przedstawił argumentację na ich poparcie, wskazując, że Sąd Rejonowy błędnie powołał się na treść zeznań M. S. (1) jako na dowód pozwalający na ustalenie kryteriów, którymi kierować się miał pracodawca przy doborze powódki do wypowiedzenia zmieniającego. Podkreślił, że żaden inny dowód nie wskazuje, aby kryteria te miały być przez pracodawcę stosowane. Zdaniem strony powodowej, również wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym przyczyna w postaci zmiany struktury organizacyjnej nie została potwierdzona, gdyż struktura modelarni, w której powódka pracowała nie uległa zmianie, natomiast likwidacja salonów sprzedażowych nie miała wpływu na pracę powódki. Ponadto, w ocenie pełnomocnika powódki, zmiany struktury nie zostały uregulowane żadnym dokumentem, a pozwana nie powoływała się w wypowiedzeniu ani na kryzys

na rynku rosyjskim, ani na konieczność zmniejszenia zatrudnienia czy też redukcji kosztów. Dodatkowo Sąd Rejonowy nie ocenił charakteru kryteriów, którymi pracodawca miał się kierować przy doborze powódki do wypowiedzenia zmieniającego i nie ustalił jakie kryteria przesądziły o wskazaniu powódki do wypowiedzenia. Z kolei dokument zatytułowany „porozumienie zawarte w dniu 18 marca 2015r.” został błędnie potraktowany przez Sąd I instancji jako umowa zawarta przez strony umowy o pracę, podczas gdy stanowi on jednostronne skierowanie powódki do innej pracy na podstawie art. 42 § 4 k.p. (apelacja powódki z dnia 23 lutego 2017r., k. 158 – 165).

W odpowiedzi na apelację z dnia 20 marca 2017r. pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania w II instancji. Dla uzasadnienia przedstawionego stanowiska wskazał, że w ocenie pozwanej, wbrew zarzutom apelacji, Sąd Rejonowy rozpoznał sprawę w stopniu wystarczającym, prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe i zebrane w sprawie dowody poddał

ocenie wszechstronnej, zgodnej z doświadczeniem życiowymi i zasadami logicznego rozumowania, odpowiadającej wymogom stawianym przez przepisy art. 233 i 328 § 2 k.p.c.

W ocenie pełnomocnika pozwanej zaskarżony wyrok odpowiada powołanemu w jego uzasadnieniu prawu materialnemu, co czyni apelację powódki niezasadną i sprowadzającą się jedynie do nieskutecznej polemiki z trafnym stanowiskiem Sądu Rejonowego. Ponadto pełnomocnik strony pozwanej szczegółowo odniósł się do każdego z podniesionych w apelacji zarzutów, prezentując argumentację celem wykazania ich niezasadności (odpowiedź na apelację z dnia 20 marca 2017 roku, k. 173 – 176).

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja strony powodowej była zasadna i zasługiwała na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje w postępowaniu apelacyjnym „sprawę”, a nie „apelację”, a co za tym idzie, obowiązkiem sądu drugiej instancji jest rozpoznanie sprawy w granicach apelacji, wydanie orzeczenia na podstawie materiału procesowego zgromadzonego w całym dotychczasowym postępowaniu (art. 382 k.p.c.) oraz danie temu wyrazu w treści uzasadnieniu wyroku (art. 328 § 2 w zw. z art. 391 § 1 k.p.c.) (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2015r. II PK 65/14). Sąd odwoławczy ma więc nie tylko uprawnienie, ale obowiązek rozważenia na nowo całego zabranego

w sprawie materiału oraz jego własnej oceny (art. 382 k.p.c.), przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006r.,

I PK 169/05). Należy podkreślić, że art. 233 § 1 k.p.c. narzuca na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98, Lex nr 41437). Zarzut błędu w ustaleniach faktycznych jest zasadny wtedy, gdy sąd ustalił stan faktyczny w oderwaniu od zgromadzonych dowodów (tzw. błąd braku), jak i wtedy, gdy podstawą ustaleń faktycznych uczyniono wprawdzie wszystkie ujawnione w toku rozprawy dowody, lecz dokonano ich nieprawidłowej oceny z punktu widzenia zasad logiki, wskazań wiedzy czy doświadczenia życiowego (tzw. błąd dowolności). Zarzut ten jest zatem z istoty rzeczy powiązany z zarzutem naruszenia przepisów postępowania (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 15 stycznia 2016r., I ACa 990/15).

W rozpatrywanej sprawie Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w sposób prawidłowy, z uwzględnieniem całokształtu materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, przy czym Sąd ten wywiódł z zebranych dowodów niewłaściwe wnioski. Zarzuty podniesione przez powódkę – dotyczące w większości formułowania przez Sąd Rejonowy błędnych wniosków na podstawie ustalonego w sprawie stanu faktycznego i w konsekwencji dokonania błędnej oceny istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy faktów – okazały się w przeważającej części zasadne. Strona powodowa w szczególności skupiła się na kwestionowaniu poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń w zakresie zasadności przyczyn wypowiedzenia zmieniającego z dnia 23 lipca 2015r. oraz zasadności kryteriów, jakimi pozwana miała kierować się przy podejmowaniu decyzji o zmianie warunków pracy i płacy powódki. W uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy podjął próbę wyjaśnienia, że u pozwanego pracodawcy doszło do zmiany struktury organizacyjnej, jak również, że w stosunku do powódki pracodawca zastosował obiektywne kryteria doboru, które dawały podstawy do wytypowania jej jako osoby, której warunki pracy i płacy należy zmienić. Sąd Okręgowy, analizując zarzuty apelacji, przeprowadził ponowną analizę zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego i na jej podstawie ocenił, że żadnego z argumentów prezentowanych przez Sąd Rejonowy, uzasadniających wydanie skarżonego rozstrzygnięcia, nie sposób podzielić.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy zaznacza, że należy zgodzić się z argumentacją skarżącej w zakresie, w jakim wskazała, że Sąd Rejonowy nie odniósł się do „porozumienia zawartego w dniu 16 marca 2015r.” i nie ocenił skutków oświadczenia powódki o uchyleniu się od złożonego wówczas oświadczenia woli. W ocenie Sądu Okręgowego



przedmiotowy dokument należy traktować jako powierzenie powódce innej pracy w na zasadach określonych w art. 42 § 4 k.p., za czym przemawia jego treść, która odpowiada warunkom określonym w hipotezie tego przepisu. Zgodnie z treścią art. 42 § 4 k.p. 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 nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Tymczasem w artykule 1 punkcie 1 porozumienia, po pierwsze, użyto sformułowania, że pracodawca (pозwana) powierza pracownikowi (powódce) wykonywanie obowiązków, po drugie, jako przyczynę takiego powierzenia oznaczono „zmiany organizacyjne pracodawcy niezawinione przez pracodawcę”, po trzecie powołano się na fakt, że nowe stanowisko odpowiada kwalifikacjom powódki, a wreszcie po czwarte, w punkcie 2 w/w artykułu wskazano, że pozostałe warunki umowy o pracę łączącej powódkę z pozwaną – a więc również warunki płacowe, w tym wynagrodzenie – pozostają bez zmian. Oznacza to, że zgodnie z twierdzeniem skarżącej porozumienie charakteryzuje się cechami formalnymi, które powinno posiadać oświadczenie pracodawcy o czasowym powierzeniu pracownikowi innych obowiązków. Co prawda nie wskazano w tym porozumieniu, że ma ono charakter tymczasowy (maksymalnie 3 miesięczny), jednakże zeznający w sprawie świadkowie zgodnie wskazywali, że delegacja pracowników do szwalni w L. miała odbywać się na okres około 3 miesięcy, z zamiarem późniejszego rozważenia, czy będzie ona miała charakter stały, czy też nie. Co się zaś tyczy argumentacji pozwanej, która wskazywała, że porozumienie było wynikiem zgodnych oświadczeń stron, to wskazać należy, że co prawda powódka podpisała przedmiotowe porozumienie, jednakże nie można pominąć faktu, że kiedy została ustnie poinformowana o zmianie miejsca pracy, to nie wyraziła na to zgody, a ponadto w dniu 12 marca 2015r. złożyła pozwanej wniosek o nieprzenoszenie jej do innego miejsca pracy. W powyższych okolicznościach podpisanie przez powódkę porozumienia 4 dni później, w ocenie Sądu II instancji, należy interpretować raczej jako potwierdzenie otrzymania polecenia od pracodawcy aniżeli jako oświadczenie woli o zaaprobowaniu nowych warunków pracy. W związku z tym uchylenie się od skutków złożonego oświadczenia woli (k. 90), którego Sąd Rejonowy nie ocenił, było w ocenie Sądu II instancji, niemożliwe. Skoro podpis powódki pod dokumentem porozumienia z dnia 16 marca 2015r. należy traktować jedynie jako potwierdzenie przyjęcia do wiadomości faktu delegowania zgodnie z art. 42 § 4 k.p., to po pierwsze uchylenie się od tego podpisu czy oświadczenia, jest niezasadne z punktu widzenia przepisów art. 86 § 1 k.c. i art. 88 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., a po drugie, z uwagi na fakt, że ten podpis stanowi jedynie przyjęcie do wiadomości jednostronnej decyzji pracodawcy, to uchylenie się od skutków, jakie to porozumienie wywołało, nie było możliwe.

W dalszej kolejności należało jednak rozważyć, że jeśli porozumienie z dnia 16 marca 2015r. stanowiło delegowanie powódki na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, w myśl art. 42 § 4 k.p., to maksymalny czas określony w tym przepisie upłynąłby z dniem 17 czerwca 2015r., a więc 3 miesiące po zawarciu porozumienia. Po tym dniu powódka świadczyła jednak pracę w nowym miejscu pracy, tj. w L., i ani ona, ani pracodawca, nie rozważali kwestii zmiany miejsca pracy na poprzednie. Co prawda z twierdzeń powódki podnoszonych w postępowaniu przed Sądem I instancji wynikało, że mimo skierowania do pracy w L., przez część okresu faktycznie pracowała nadal w W., te twierdzenia – jak zasadnie ocenił Sąd Rejonowy – nie zostały jednak dowiedzione. Nie potwierdzili ich zeznający w sprawie świadkowie, a dowód z zeznań świadka E. B., zgłoszony w apelacji, został oddalony z uwagi na fakt, że powódka reprezentowana przed Sądem Rejonowym przez adwokata miała możliwość zgłoszenia go w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Już wówczas, znając stanowisko strony pozwanej odnośnie okoliczności, na które miałyby złożyć zeznania E. B., a także znając zasadę rozkładu ciężaru dowodu, mogła wnioskować o przeprowadzenie przez Sąd Rejonowy tego dowodu. Co więcej, w apelacji nie zostały wskazane jakiegokolwiek okoliczności, z których wynikałoby, że potrzeba zgłoszenia w/w dowodu powstała później. Sąd Okręgowy nie przeprowadził zatem dowodu zgłoszonego w środku zaskarżenia i ocenił, że ustalenia Sądu I instancji odnośnie wskazanych okoliczności znajdowały oparcie w materiale dowodowym, jaki zaoferowały strony procesu i jaki zgromadził tenże Sąd. Wynika z niego, że powódka miała świadomość tymczasowego charakteru przeniesienia do szwalni w L., gdyż pracodawca ją o tym informował, a ponadto z zeznań świadków wynika, że była to okoliczność szerzej znana również i pośród innych pracowników. Mimo tego powódka nie przedstawiła pracodawcy zastrzeżeń w tym zakresie po upływie trzymiesięcznego okresu, przez który owe przeniesienie miało obowiązywać. W takim przypadku Sąd Najwyższy wskazał, że jeśli pracownik po upływie trzymiesięcznego okresu nadal wykonuje obowiązki pracownika delegowanego i stan ten akceptuje, to istnieje możliwość przyjęcia w sposób dorozumiany, że doszło do zawarcia między pracownikiem a pracodawcą porozumienia zmieniającego warunki pracy

(art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.) (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2010r. I PK 155/09). Podobną konstrukcję, zdaniem Sądu II instancji, można zastosować i w rozpatrywanej sprawie i uznać że skoro powódka po 17 czerwca 2015 roku (data upływu 3 miesięcznego terminu poczynając od daty porozumienia z dnia 16 marca 2015r.) nie protestowała przeciw dalszemu świadczeniu pracy w L., to ostatecznie zaaprobowała fakt zmiany miejsca świadczenia pracy.

Przechodząc do rozważań dotyczących pozostałych zarzutów apelacji wskazać należy, że zgodnie z art 42 § 1 i 2 k.p. warunkiem prawidłowego dokonania wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki zatrudnienia jest zaproponowanie pracownikowi na piśmie nowych warunków. Do wypowiedzenia zmieniającego zastosowanie mają przepisy o definitywnym rozwiązaniu umowy o pracę, w tym art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., w myśl którego w razie ustalenia, że wypowiedzenie 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.

W przepisach Kodeksu pracy istnieje wyraźna dystynkcja pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania w wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nie określony przyczyny wypowiedzenia, gdy albo nie wskazuje jej w ogóle, albo kiedy wskazana przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000r., I PKN 641/99).

Przed dokonaniem szczegółowej analizy powyższych okoliczności Sąd Okręgowy zwraca uwagę na dotychczasowy dorobek Sądu Najwyższego obejmujący problematykę zwolnień z „przyczyn organizacyjnych”. Na uwagę zasługuje w szczególności uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 11 sierpnia 2016r., wydanego w sprawie o sygn. II PK 202/15 (LEX nr 2159110), w którym Sąd ten usystematyzował najważniejsze poglądy dotyczące kwestii stanowiącej przedmiot sporu w niniejszej sprawie. I tak, Sąd Najwyższy wskazał, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2015r., III PK 115/14, LEX nr 1683410). Pracodawca dokonujący zwolnienia bądź wypowiedzenia zmieniającego z przyczyn nie dotyczących pracowników, np. z przyczyn ekonomicznych lub zmian organizacyjnych, powinien zatem dla obrony zasadności tej czynności wskazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do zmiany warunków pracy bądź rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006r., I PK 50/06; wyrok SN z dnia 16 grudnia 2008r., I PK 86/08). Pracodawca powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (por. m. in. wyrok z dnia 25 stycznia 2013r., I PK 172/12). Z tego obowiązku pracodawca jest zwolniony tylko wtedy, gdy przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) jest oczywista lub znana pracownikowi z innych źródeł, najpóźniej w chwili złożenia mu przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 września 2013r., I PK 61/13, LEX nr 1427709; z dnia 1 kwietnia 2014r., I PK 244/13, LEX nr 1498580 i z dnia 30 września 2014r., I PK 33/14, LEX nr 1537263). Podsumowując, kryteria wyboru do zwolnienia - co do zasady - muszą być przedstawione zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiedzającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie ujawniane lub poznawane dopiero w sądowym postępowaniu odwoławczym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2013r., II PK 5/13, LEX nr 1376065).

Przedstawiony obowiązek pracodawcy jest wynikiem tego, że nieujawnienie przez pracodawcę w treści wypowiedzenia kryteriów doboru do zwolnienia, a więc pozbawienie pracownika możliwości oceny, czy zastosowane względem niego kryteria doboru do zwolnienia były słuszne i właściwe, wymuszałoby na pracowniku wszczęcie procesu sądowego w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny, która potencjalnie upoważniała pracodawcę do dokonania wypowiedzenia umowy o pracę (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2014r., III PK 11/14, LEX nr 1652400). Jeśli więc pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi - w razie konieczności wyboru spośród większej liczby zatrudnionych - nie wykona obowiązku polegającego na wskazaniu w oświadczeniu o wypowiedzeniu także przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru) i ograniczy się do przytoczenia ogólnikowych zwrotów bądź do powtórzenia wyrażen ustawowych, to wówczas dopuszcza się naruszenia art. 30 § 4 k.p., bo wskazana w taki właśnie sposób przyczyna wypowiedzenia jest niepełna, niedostatecznie skonkretyzowana, a przez to niezrozumiała dla pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 kwietnia 1999r., I PKN 645/98; z dnia 21 marca 2001r., I PKN 311/00, i z dnia 2 października 2002r., I PKN 586/01, LEX nr 577447). Spoczywający na pracodawcy, z mocy art. 30 § 4 k.p., obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma zatem nie tylko charakter formalny, ale jest powiązany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p.) i właśnie z tego powodu przyczyna wypowiedzenia musi być skonkretyzowana. Z kolei konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy (drobiazgowy), co na precyzyjnym (bez potrzeby snucia domysłów) wskazaniu okoliczności, które w rzeczywistości stanowią przyczynę wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej to właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie przedmiotem analizy, czy wypowiedzenie było uzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015r., I PK 140/14, LEX nr 1653739). Powyższe stanowisko obowiązuje także wówczas, gdy pracownik jest zwalniany z przyczyn jego nietoczących w trybie indywidualnym, o którym mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku (t.j. Dz. U. z 2016r. poz. 1474 ze zm.) o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietoczących pracowników (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 roku, I PK 172/12).

W najnowszym orzecznictwie Sąd Najwyższy nie ma wątpliwości również co do tego, że z uwagi na treść art. 42 § 1 k.p., w przypadku wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy należy stosować zasady obowiązujące przy doborze pracowników do wypowiedzeń umowy o pracę. Jeśli więc pracodawca wskazuje kilku pracowników na tych samych stanowiskach i ma zamiar dokonać zmiany warunków pracy lub płacy, to powinien w oświadczeniach o wypowiedzeniu zmieniającym przedstawić kryteria doboru, jakimi kierował się przy podejmowaniu decyzji o zmianie warunków w danym przypadku (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2016r., II PK 262/15). W doborze tych kryteriów istnieje dowolność, ale powinny być one obiektywne oraz uwzględnione w oświadczeniu o wypowiedzeniu w sposób konkretny i jednoznaczny, a przez to zrozumiałe dla pracownika i przez niego weryfikowalny.

Przenosząc powyższe poglądy – które Sąd Okręgowy w całości akceptuje ze względu na ich ugruntowany charakter w orzecznictwie – na grunt rozpatrywanej sprawy, w pierwszej kolejności należy wskazać, że w ocenie Sądu Okręgowego oznaczenie przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia zmieniającego jako „zmiana struktury organizacyjnej” stanowi określenie zbyt ogólne, a wręcz enigmatyczne. W orzecznictwie wyrażono trafny pogląd, że oczywiście wadliwe (bo nazbyt ogólnikowe) jest użycie przez pracodawcę, przy konstruowaniu pisemnej przyczyny wypowiedzenia, zwrotu "zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub zmiany organizacyjne", bo takie ułomne sformułowanie wymusza na pracowniku wytoczenie powództwa skierowanego przeciwko pracodawcy celem poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2008r., I PK 86/08, LEX nr 497682). W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz oświadczeń wyrażonych w pismach procesowych można dojść do wniosku, że powołując się na zmiany organizacyjne

pozwana miała na myśli pogarszającą się sytuację ekonomiczną i finansową spółki. Uzasadniając powyższą kwestię wskazywała, że przedmiotem działalności spółki jest eksport wyrobów tekstylnych do Rosji, a w związku z utrudnioną wymianą gospodarczą pomiędzy tym krajem a Polską, doszło do pogorszenia sytuacji ekonomicznej. Dla potwierdzenia tej tezy powołani zostali świadkowie, którzy wyjaśniając okoliczności mające dotyczyć zmian organizacyjnych wskazywali na spadek ilości zamówień i słabą sprzedaż w salonach firmy. Podkreślić jednak należy, że pojęcia „zmiany organizacyjne” oraz „pogorszenie się sytuacji ekonomicznej spółki” nie są tożsame; są to dwie różne sytuacje, które nie mogą być traktowane naprzemiennie jako przyczyna wypowiedzenia zmieniającego. Pogorszenie sytuacji finansowej spółki może uzasadniać przeprowadzenie przez pracodawcę zmian organizacyjnych mających na celu poprawę kondycji ekonomicznej poprzez redukcję strat finansowych czy poczynienie oszczędności. Z kolei zmiany organizacyjne będą dotyczyć samej organizacji działania pracodawcy jako podmiotu, jego struktury zarządzania czy też przedmiotu i sposobu prowadzenia działalności. To, że w ramach działalności pozwanego doszło do likwidacji sklepów i zwalniano pracowników, jak również, że kilka osób z działu powódki zostało przeniesionych do oddziału w L., stanowi działania podjęte przez pracodawcę w celu redukcji strat wywołanych pogorszeniem sytuacji finansowej spółki, nie może jednak, zdaniem Sądu, być traktowane jako zmiana struktury organizacyjnej. Ani stanowisko strony pozwanej, ani podane przez świadków informacje, nie są wystarczające dla uznania, aby do takich właśnie zmian w obrębie pozwanej doszło, a przynajmniej takich, które uzasadniałyby wręczenie powódce wypowiedzenia zmieniającego. Skoro struktura pracodawcy zmieniła się jedynie w ten sposób, że doszło do likwidacji części punktów sprzedażowych pozwanej,

to zakwalifikowanie tej sytuacji jako uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia warunków pracy powódce wymagałoby wykazania związku przyczynowego pomiędzy tą sytuacją,

a pracą świadczoną przez powódkę. Tymczasem oddział, w którym powódka pracowała przed skierowaniem jej do oddziału w L., nie uległ likwidacji ani nie wprowadzono w nim zmian, co więcej, nie nastąpiła żadna zmiana w obrębie oddziału w L., do którego powódka została przeniesiona w marcu 2015 roku. Związku przyczynowego pomiędzy wypowiedzeniem zmieniającym złożonym powódce a tymi zmianami, na które wskazywali świadkowie, pozwana nie wykazała więc ani w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, ani w toku postępowania przed Sądem Rejonowym. W konsekwencji rozważania tego Sądu w powyższym zakresie należało uznać za bezpodstawne i nietrafione.

Szczegółowej analizy wymagała podniesiona przez skarżącą kwestia kryteriów, według których pozwany wytypował ją do zmiany warunków pracy i płacy.

W ocenie Sądu Okręgowego, również i w tym zakresie Sąd Rejonowy dokonał nieprawidłowej oceny, gdyż całokształt materiału dowodowego i prawidłowe ustalenia faktyczne nie pozwalają w sposób jednoznaczny stwierdzić, jakie konkretnie kryteria pozwany przyjął przy kwalifikowaniu warunków pracy i płacy powódki do zmiany w trybie wypowiedzenia zmieniającego.

Kierując się cytowanymi poglądami Sądu Najwyższego wskazać należy, że pozwana spółka w dokonanym powódce wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy powinna, oprócz zmiany struktury organizacyjnej, wskazać kryteria doboru, jakimi się kierowała wybierając powódkę spośród innych pracowników. Tego jednak nie uczyniła.

W wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 23 lipca 2015r. w ogóle nie ma na ten temat mowy. Informacje w tym zakresie nie zostały powódce przekazane również przez osoby wręczające jej wypowiedzenie.

Wątpliwości Sądu Okręgowego odnośnie kwestii zasad doboru budziło nadto stanowisko pozwanej spółki prezentowane w toku postępowania, które cechowało się brakiem spójności i tylko potwierdziło, że pracodawca w istocie nie stosował kryteriów doboru do wypowiedzenia zmieniającego. W odpowiedzi na pozew wskazał, że jednym z czynników, jakie były brane pod uwagę przy wytypowaniu powódki do przeniesienia do pracy w L. był rodzaj posiadanego przez nią wykształcenia oraz negatywna ocena dotychczasowej pracy. Tymczasem z dołączonego do akt wykazu pracowników pozwanej spółki (k. 27-29 a.s.) wynika, że inne pracownice zatrudnione na tych samych stanowiskach co powódka nie tylko nie posiadały wyższego wykształcenia, zgodnie z rzekomymi oczekiwaniami pracodawcy, lecz również w niektórych przypadkach ich wykształcenie było niższe niż to, które posiada powódka. Wiele z pracownic zatrudnionych na stanowisku krawcowej-modelarki posiada wykształcenie średnie zawodowe

lub podstawowe, a powódka ukończyła technikum odzieżowe. Jej wykształcenie jest zatem porównywalne do wykształcenia innych krawcowych – modelarek, a czasem nawet wyższe. W tej sytuacji argumentację strony pozwanej odnoszącą się do poziomu wykształcenia oczekiwanego od pracownicy trudno było zaaprobować. Sąd Rejonowy w ogóle się do tej argumentacji nie odniósł i wydaje się, że jej nie przeanalizował. Nie wziął również pod uwagę, że twierdzeń strony pozwanej odnośnie rodzaju uwzględnionych kryteriów doboru nie potwierdziły zeznania bezpośredniej przełożonej powódki M. S. (1), która wskazała, że delegując pracownice do pracy w L. nie kierowała się posiadanym przez nie wykształceniem, lecz kwalifikacjami, posiadanymi umiejętnościami, zaangażowaniem i możliwością obsługi różnych maszyn (k. 110v a.s.). Twierdzenia dotyczące niestaranego wykonywania pracy przez powódkę oraz tego, że współpraca z nią była utrudniona, nie zostały jednak także dowiedzione. Żaden ze świadków nie wskazał na taką okoliczność w trakcie przesłuchania. Jedynie wspomniana M. S. (1) zeznała, że zdarzyło się, że powódka kwestionowała wydawane polecenia i dyskutowała na temat tego jak ma być zorganizowana praca, zaznaczyła jednak, że sytuacja ta miała miejsce trzy lata wstecz (k. 112v a.s.). Trudno było więc na tej podstawie przyjąć, by zastrzeżenia odnośnie staranności świadczonej pracy przez powódkę czy też współpracy z nią, stanowiły rzeczywiste kryteria decydujące o wyborze powódki spośród kilku krawcowych - modelarek.

Najistotniejsze jest jednak, że Sąd Rejonowy, na co zasadnie wskazuje apelacja, przyjął bezpodstawnie, że wskazane przez świadków kryteria zastosowane przy zmianie miejsca świadczenia pracy na podstawie porozumienia z marca 2015r. odnosiły się do wypowiedzenia zmieniającego doręczonego powódce kilka miesięcy później. W tym zakresie Sąd I instancji w całości oparł się na zeznaniach przełożonej powódki, pomijając w zupełności fakt, że wymienione kryteria świadek wprost odnosiła do otrzymanego od pracodawcy polecenia wytypowania pracowników do delegowania do innego miejsca pracy, a nie do zmiany warunków umowy o pracę (stanowiska i wysokości wynagrodzenia), która to zmiana została zakwestionowana przez powódkę i stanowiła przedmiot sporu. Z dokonanych przez Sąd Rejonowy rozważań i użytych sformułowań wynika, że Sąd ten przyjął powyższe kryteria jako te, którymi pracodawca kierował się podejmując decyzje w przypadku powódki, a więc zarówno przy porozumieniu z marca 2015r., jak i w przypadku wypowiedzenia zmieniającego z 23 lipca 2015r. W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom pełnomocnika pozwanej, taka konstrukcja nie jest prawidłowa, o ile bowiem pracodawca decydując w marcu 2015r., kogo przeniesie do L., pewne kryteria przyjął - nie one są jednak przedmiotem oceny i sporu – o tyle zmieniając powódce stanowisko pracy i wynagrodzenie w lipcu 2015r. takich kryteriów już nie zastosował. Świadczą o tym choćby zeznania świadka A. W., która odpowiadając na pytanie dlaczego powódce jako jedynej wręczono wypowiedzenie zmieniające, wskazała „trudno mi powiedzieć, ale o tym zdecydowała szefowa produkcji w L. (...). Przyszła, przyjechała do nas, zapoznała się właśnie na jakich zasadach jest zatrudniona pani E. no i zdecydowała, że może wręczymy pani ... zaproponujemy pani prace w akordzie” (minuty 01:16:10 do 01:16:33). Podobnie zeznała również świadek K. D. opisując, że „(...) została poinformowana szefowa produkcji, że pani E. jest na starych zasadach płacowych i na starym stanowisku i wtedy wspólnie z panią dyrektorem L. S. i z szefową produkcji podjęliśmy decyzję, żeby dostosować panią E. do innych pań pracujących w zespole i zostało przygotowane wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, z propozycją pracy na stanowisku szwaczki, z odpowiednią stawką godzinową taką, jaką u nas panie szyjące w tamtym momencie miały (...)” (minuty 01:12:27 do 00:18:37).

Z przytoczonej części zeznań świadków niewątpliwie wynika, że przy dokonywaniu wypowiedzenia zmieniającego, kiedy chciano ujednoczyć warunki pracy i płacy powódki i pracownic szyjących w szwalni w L., nie były stosowane żadne kryteria, na podstawie których pracodawca wybrał powódkę jako jedyną krawcową – modelarkę, której zmienił warunki pracy i płacy. Pewne kryteria – których rodzaj, ale przede wszystkim zasadność w odniesieniu do powódki budziły opisane wątpliwości – były przyjęte wówczas, gdy decydowano o zmianie miejsca pracy. Nie ma jednak wątpliwości, że nie mogą być one uznane jako uzasadniające wypowiedzenie zmieniające, gdyż oba wspomniane oświadczenia pracodawcy – dotyczące zmiany miejsca pracy oraz zmiany stanowiska i wynagrodzenia - mają odrębny charakter i kształtowały sytuację pracowniczą powódki w odmienny sposób, a tym samym wymagały osobnego wskazania zastosowanych przez pracodawcę kryteriów, nawet jeśli ich złożenie przez pracodawcę zostało wywołane tą samą przyczyną. Przyjęcie przeciwnego stanowiska prowadziłoby do naruszenia określonego w art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. wymogu uzasadnienia przyczyny wypowiedzenia zmieniającego w sposób, o jakim była mowa w cytowanym orzecznictwie, a więc poprzez wskazanie pracownikowi skonkretyzowanej przyczyny wypowiedzenia

i równie konkretnych kryteriów doboru. Powyższe oznacza więc, że zastosowanie przez pracodawcę konkretnych przyczyn (kryteriów) zmiany warunków pracy w przeszłości, nawet nieodległej, nie może przesądzać o aktualności tych przyczyn (kryteriów) w przypadku dokonania przez pracodawcę kolejnej zmiany w zakresie warunków pracy i/ lub płacy pracownika.

W konsekwencji przedstawionych rozważań, Sąd II instancji ocenił, że zasadne jest stanowisko powódki w zakresie, w jakim twierdziła, że pozwany nie zastosował przy wypowiedzeniu jej warunków pracy i płacy żadnych obiektywnych kryteriów doboru. Wspomniani świadkowie zeznali, że szefowa produkcji z oddziału w L. osobiście zgłosiła w kadrach wnioski o zmianę stanowiska powódki i zasad jej wynagradzania w celu dostosowania warunków jej zatrudnienia do innych szwaczek pracujących w oddziale, do którego powódka została delegowana (k. 72v a.s.). To sugeruje, że rzeczywistą przyczyną złożenia powódce oświadczenia wypowiadającego warunki pracy i płacy była chęć zrównania jej sytuacji pracowniczej z sytuacją innych zatrudnionych na stanowisku szwaczki w oddziale pozwanej w L.. Na taki motyw dokonanych zmian wskazywał zresztą również Sąd Rejonowy w uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia w części, w której dokonał ustaleń faktycznych, ustalenia te nie stały się jednak podstawą do dokonania prawidłowej oceny prawnej.

Sąd Okręgowy podkreśla, że nawet gdyby przyjąć, że wyróżniające się na tle innych pracowników warunki pracy i płacy powódki były obiektywnym i sprawiedliwym kryterium doboru do ich zmiany w trybie art. 42 § 2 k.p., to nie zmienia to faktu, że pracodawca, choć miał taki obowiązek, nie wskazał tego w wypowiedzeniu zmieniającym z 23 lipca 2015r., a więc i w takim hipotetycznym wariantcie naruszył art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 k.p.

Podsumowując, Sąd Rejonowy nie dokonał wszechstronnej i pełnej weryfikacji wskazanej przez pozwaną przyczyny wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy oraz nie rozważył, czy pozwana zastosowała kryteria doboru powódki do w/w zmiany, do czego był zobowiązany w kontekście art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. w zw.

z art. 42 § 1 k.p. Jednocześnie, w ocenie Sądu Okręgowego, przedstawione rozważania przemawiają za uznaniem, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy powódce zostało dokonane z naruszeniem przepisów prawa pracy, gdyż pozwana nie uzasadniła go w myśl art. 45 § 1 k.p. Wskazana przez pozwaną przyczyna w postaci „zmian struktury organizacyjnej” nie miała żadnego wpływu na pracę ani sytuację pracowniczą powódki, gdyż nie dochodziło do jakichkolwiek zmian struktury oddziału, w którym powódka pracowała, tym samym nie mogła zostać uznana za rzeczywistą i uzasadniającą zmianę stanowiska i zasad wynagradzania. Ponadto pozwana nie przedstawiła powódce kryteriów, jakimi kierowała się przy jej wyborze do zmiany warunków pracy i płacy. Tym samym dochodzone przez powódkę roszczenie o przywrócenie do pracy było zasadne.

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że w punkcie pierwszym przywrócił powódkę do pracy

na poprzednie warunki pracy i płacy. Zgodnie z art. 47 § 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił

3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Ponieważ powódka była zatrudniona na czas nieokreślony, przysługiwało jej wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za jeden miesiąc w wysokości zgodnej z zaświadczeniem o średnim wynagrodzeniu za ostatnie trzy miesiące (k. 54 akt osobowych) wynoszącym 2.956,00 zł i taka też kwota została zasądzona

od strony pozwanej. Ponadto na podstawie art. 98 § 2 i 3 k.p.c. Sąd Okręgowy obciążył pozwaną kosztami procesu w pierwszej instancji w kwocie 60 zł, która została ustalona

na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013r. poz. 461

ze zm.), obowiązującego w dniu wniesienia powództwa.

O kosztach zastępstwa procesowego w drugiej instancji Sąd Okręgowy orzekł w punkcie drugim wyroku na podstawie art. 98 § 2 i 3 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800 ze zm.).

SSO Agnieszka Stachurska (spr.) SSO Marcin Graczyk SSO Zbigniew Szczuka

## ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska (spr.)