

Sygn. akt *XP 397/12*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lutego 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Anna Murtezi, Mirosława Zarzycka

Protokolant: Grażyna Mazurkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 4 lutego 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **E. R.**

przeciwko **Towarzystwu (...) S.A. z siedzibą w W.**

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powódkę E. R. do pracy u strony pozwanej Towarzystwa (...) S.A. z siedzibą w W. na warunkach pracy i płacy sprzed oświadczenia z 10 kwietnia 2012 r. o wypowiedzeniu powódce warunków pracy;

II. nakazuje stronie pozwanej Towarzystwu (...) S.A. z siedzibą w W., aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 2.183 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była z mocy ustawy zwolniona.

Sygn. akt *XP 397/12*

UZASADNIENIE

Pozwem z 17 kwietnia 2012 r. (k.2-6) powódka E. R. wniosła o uznanie dokonanego przez stronę pozwaną Towarzystwo (...) S.A. wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne.

Powódka wyjaśniła, że jest zatrudniona u strony pozwanej od 24 lutego 1992 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku specjalisty w Departamencie (...), wykonując swe obowiązki we W.. Jest zrzeszona w (...), działającym u strony pozwanej. W dniu 10 kwietnia 2012 r. otrzymała wypowiedzenie warunków pracy i płacy, zgodnie z którym od 1 sierpnia 2012 r. miałyby pracować w K. na tym samym stanowisku i za dotychczasowym wynagrodzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy. Pracodawca wskazał jednocześnie, że w okresie od 11 kwietnia 2012 r. do 30 kwietnia 2012 r. powódka ma wykorzystać urlop wypoczynkowy, natomiast później do końca okresu wypowiedzenia jest zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. Powódka wyjaśniła, że pracodawca chciał później wycofać wypowiedzenie, ale nie wyraziła na to zgody. Powódka zarzuciła, że wypowiedzenie nastąpiło z naruszeniem art. 38 kodeksu pracy [dalej: k.p.], a ponadto jest merytorycznie nieuzasadnione, gdyż zaproponowane warunki są dla powódki nie do przyjęcia, a strona pozwana zmierza do osiągnięcia celu w postaci rozwiązania stosunku pracy z obejściem prawa. Powódka podkreśliła, że od 3 kwietnia 2012 r. jest objęta ochroną przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p. Pracodawca od początku chciał

definitywnie rozwiązać z powódką stosunek pracy, o czym świadczy lista osób do zwolnienia z 15 marca 2012 r., którą pracodawca przedstawił organizacji związkowej. Powódka zarzuciła nadto, że przyczyna wypowiedzenia jest zbyt ogólna, a także że dobór jej do zwolnienia był nieprawidłowy. Powódka podkreśliła, że z uwagi na swoje doświadczenie zawodowe i kwalifikacje mogła wykonywać pracę także i w innym wydziale.

W odpowiedzi na pozew (k.44-48) strona pozwana Towarzystwo (...) S.A. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu. Strona pozwana wyjaśniła, że został u niej wprowadzony projekt optymalizacji Centrów Rejestracji i Archiwizacji, wchodzących w skład (...), w którym zatrudniona jest powódka. Realizacja tego projektu polegała na podjęciu prac związanych z automatycznym transferem danych z aplikacji do sprzedaży polis do systemu informatycznego strony pozwanej, co wiązało się z kolei ze zmniejszeniem zatrudnienia w Centrach Rejestracji i Archiwizacji, w tym całkowitą likwidacją zespołów pracowników w niektórych makroregionach. Przed rozpoczęciem tego procesu we W. zatrudnionych było w Departamencie (...) 7 pracowników, zaś po zakończeniu tego procesu zespół uległ całkowitej likwidacji. Powódce zaproponowano najbliższe możliwe miejsce świadczenia pracy. Pracodawca podkreślił, że w związku z art. 5 ust. 5 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, dopuszczalne było wypowiedzenie warunków pracy i płacy wobec pracownika chronionego na mocy art. 39 k.p. Z kolei jeśli chodzi o uchybienie obowiązkowi konsultacji związkowej, pracodawca wskazał, że uchylił się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu i złożył powódce drugie, poprawne formalnie wypowiedzenie zmieniające w dniu 20 kwietnia 2012 r.

Pismem z 9 lipca 2012 r. (k.71-73) powódka podniosła, że strona pozwana nie może powoływać się na błąd w rozumieniu art. 84 kodeksu cywilnego [dalej: k.c.], skoro świadomie złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy nie znając treści odpowiedzi związków zawodowych. Powódka zarzuciła również, że w Oddziale we W. zatrudniane były w 2012 r. kolejne osoby na stanowiskach, na których powódka mogłaby świadczyć pracę, zatem pracodawca miał możliwości zaoferowania jej zatrudnienia we W..

Pismem z 20 sierpnia 2012 r. (k.104-106) strona pozwana wskazała, że wskutek odmowy przyjęcia przez powódkę nowych warunków zatrudnienia doszło do rozwiązania stosunku pracy. Zaznaczyła, że w Oddziale we W. zostały zatrudnione osoby na podstawie umów o charakterze czasowym, w tym na zastępstwo, a zatem nie było możliwości zaproponowania powódce tego rodzaju zatrudnienia. Pismem z 7 stycznia 2013 r. (k.209) strona pozwana wskazała, że z uwagi na zamierzone zwolnienie grupowe w 2013 r. nie jest możliwe ponowne zatrudnienie powódki.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

E. R. była zatrudniona w Towarzystwie (...) S.A. z siedzibą w W. od 21 lutego 1992 r., na pełen etat, początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, a od 1 września 1992 r. – na czas nieokreślony. Wykonywała obowiązki referenta, inspektora, inspektora ds. statystyki, inspektora ds. rozliczeń, a następnie specjalisty. Była zatrudniona w wielu komórkach organizacyjnych strony pozwanej, ostatnio w Departamencie (...). Miejscem jej pracy był W..

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powódki, w szczególności umowa o pracę z 21.02.1992 r. (kopia: k.7), pismo z 1.09.1992 r. (kopia k.8), pismo z 1.09.1997 r. (kopia: k.38), pismo z 2.05.2000 r. (kopia: k.37), pismo z 4.09.2000 r. (kopia: 34), zakres czynności z 4.09.2000 r. (kopia k.35-36), pismo z 2.04.2001 r. (kopia k.31), zakres czynności z 2.04.2001 r. (kopia k.32-33), pismo z 25.06.2007 r. (kopia: k.30)

Powódka urodziła się 3 kwietnia 1956 r. i w dniu 10 kwietnia 2012 r. miała ukończone 56 lat.

bezsporne

Powódka była zrzeszona w (...), działającym u strony pozwanej.

bezsporne

Przed reorganizacją przeprowadzoną w 2012 r. strona pozwana prowadziła proces rejestracji dokumentów sprzedażowych i posprzedażowych w 10 Centrach Rejestracji i Archiwizacji. W drugiej połowie 2011 r. przyjęto u strony pozwanej projekt przewidujący automatyczny transfer danych z aplikacji do sprzedaży polis ((...)) do systemu informatycznego strony pozwanej ((...)). W wyniku tego projektu strona pozwana założyła: zmniejszenie ilości rejestratorów o 70% i redukcję pracowników etatowych o 30%, zmniejszenie zapotrzebowania na przestrzeń biurową, zmianę procesów przepływu dokumentów sprzedażowych i posprzedażowych od agentów. Przewidywany harmonogram wdrożenia zmian obejmował: zakończenie wdrożenia do 31 marca 2012 r., zwolnienie archiwów w centrach rejestracji do 31 grudnia 2012 r., zwrot z inwestycji do 31 sierpnia 2013 r.

W związku z powyższym projektem w marcu 2012 r. zaplanowano zamknięcie zespołów i zwolnienie pracowników we W. (7 osób), w kwietniu 2012 r. – w B. (6 osób) oraz G. (10 osób), a w czerwcu 2012 r. – zwolnienie części zespołów w P., S. i L..

Po przeprowadzeniu w marcu 2012 r. likwidacji zespołu, w którym pracowała powódka, nie zatrudniono nowych osób na stanowisko tożsame ze stanowiskiem powódki. Zespół został zlikwidowany w całości. W oddziale we W. były zatrudniane nowe osoby, ale ich zakresy obowiązków istotnie różniły się od zakresu obowiązków powódki, albo też pracownicy ci byli zatrudniani na podstawie umów okresowych lub też na podstawie umów innych niż umowy o pracę.

Dowody:

- wykaz osób zatrudnionych w Oddziale we W. według stanu na 10.04.2012 r. (k.60-61)
- materiały na posiedzenie zarządu strony pozwanej z 13.09.2011 r. – projekt optymalizacji Centrów Rejestracji i Archiwizacji (k.63-65)
- wypis z protokołu z posiedzenia zarządu strony pozwanej z 13.09.2011 r. wraz z uchwałą nr 16 (k.66-67)
- wydruk korespondencji elektronicznej z marca 2012 r. (k.69)
- wykaz osób zatrudnionych w Oddziale we W. według stanu na 10.07.2012 r. (k.108-110)
- kopia umowy o pracę J. J. z 9.08.2012 r. wraz z zakresem obowiązków (k.135-137)
- kopia wypowiedzenia umowy dokonanego przez W. T. w dniu 31.08.2012 r. (k.138, k.179)
- kopia umowy zlecenia W. T. z 29.06.2012 r. (k.139, k.178)
- kopia wypowiedzenia umowy W. T. przez stronę pozwaną (k.140, k.182)
- kopia umowy zlecenia W. T. z 29.04.2011 r. (k.141-142, k.180-181)
- wykaz osób zatrudnionych w Oddziale we W. według stanu na 1.12.2012 r. (k.163-164)
- kopia umowy zlecenia M. K. z 1.04.2012 r. (k.165)
- kopia umowy zlecenia M. K. z 29.04.2012 r. (k.166-167)
- kopia wypowiedzenia umowy M. K. przez stronę pozwaną (k.168)
- kopia umowy zlecenia M. K. z 1.04.2010 r. (k.169-170)
- kopia umowy zlecenia M. K. z 1.04.2009 r. (k.171-172)

- kopia umowy zlecenia M. K. z 1.04.2008 r. (k.173-174)
- kopia umowy zlecenia M. K. z 10.03.2008 r. (k.175)
- kopia umowy zlecenia K. M. z 30.12.2011 r. (k.176)
- kopia umowy zlecenia K. M. z 31.03.2011 r. (k.177)
- kopia umowy zlecenia W. T. z 1.05.2010 r. (k.183-184)
- kopia umowy zlecenia W. T. z 1.05.2009 r. (k.185-186)
- kopia umowy zlecenia W. T. z 8.10.2008 r. (k.187)
- kopia umowy zlecenia W. T. z 1.05.2008 r. (k.188-189)
- kopia umowy zlecenia W. T. z 30.04.2007 r. (k.190)
- kopia umowy zlecenia A. S. z 29.06.2012 r. (k.191)
- kopia wypowiedzenia umowy dokonanego przez A. S. w dniu 24.08.2012 r. (k.192)
- kopia umowy zlecenia A. S. z 15.02.2012 r. (k.193)
- kopia umowy zlecenia A. S. z 29.04.2011 r. (k.194-195)
- kopia umowy zlecenia A. S. z 1.05.2010 r. (k.196-197)
- kopia umowy zlecenia A. S. z 1.05.2009 r. (k.198-199)
- kopia umowy zlecenia A. S. z 1.10.2008 r. (k.200)
- kopia umowy zlecenia A. S. z 1.08.2008 r. (k.201-202)
- kopia umowy zlecenia A. S. z 1.07.2008 r. (k.203)
- kopia umowy zlecenia A. S. z 7.04.2008 r. (k.204)
- zeznania P. K. (k.129v-130)
- zeznania B. G. (k.130)
- zeznania P. C. (k.130v-131)
- zeznania D. S. (k.131)
- zeznania E. C. (k.224v-225)
- częściowo przesłuchanie E. R. w charakterze powódki (k.228-229)

Pismem z 15 marca 2012 r. strona pozwana powiadomiła Komisję Zakładową (...) S.A. o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę w trybie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w stosunku do 6 pracowników Departamentu (...), zatrudnionych na stanowisku specjalistów. Wśród tych pracowników wymieniono powódkę. Jako przyczynę wskazano likwidację stanowisk pracy.

Dowody:

- kopia pisma z 15.03.2012 r. (k.14)

Powódka po powzięciu wiadomości o planowanych zwolnieniach poczuła się źle, wskutek czego od 20 marca 2012 r. do 6 kwietnia 2012 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Do pracy wróciła 10 kwietnia 2012 r.

Dowody:

- kopia świadectwa pracy z 31.07.2012 r. (k.107)
- przesłuchanie E. R. w charakterze powódki (k.228-229)

Pismem z 4 kwietnia 2012 r. strona pozwana powiadomiła Komisję Zakładową (...) S.A. o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska, rodzaju wykonywanej pracy (funkcji) oraz miejsca wykonywania pracy. Jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy.

Dowody:

- kopia pisma z 4.04.2012 r. (k.16)

Pismem z 6 kwietnia 2012 r. Komisja Zakładowa (...) S.A. poinformowała stronę pozwaną, że w jej zawiadomieniu z 4 kwietnia 2012 r. zabrakło informacji o proponowanym stanowisku, proponowanym rodzaju wykonywanej pracy i proponowanym miejscu wykonywania pracy, w związku z czym, wobec wadliwości zawiadomienia, Komisja Zakładowa nie może ustosunkować się do niego.

Dowody:

- kopia pisma z 6.04.2012 r. (k.18)
- zeznania E. C. (k.224v-225)

W dniu 10 kwietnia 2012 r. strona pozwana skierowała do Komisji Zakładowa (...) S.A. pismo zawierające przeprosiny za podanie błędnych danych dotyczących zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia warunków umowy o pracę powódce w części dotyczącej stanowiska i rodzaju wykonywanej pracy. Wyjaśniła również, że zamiarem pracodawcy jest wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej miejsca świadczenia pracy i że proponuje powódce nowe miejsce świadczenia pracy w K., z zachowaniem dotychczasowego stanowiska, rodzaju wykonywanej pracy i wynagrodzenia zasadniczego. Strona pozwana zwróciła się o przekazanie ewentualnych zastrzeżeń co do zasadności wypowiedzenia w terminie 5 dni.

Dowody:

- kopia pisma z 10.04.2012 r. (k.75)
- zeznania E. C. (k.224v-225)

Pismem z 10 kwietnia 2012 r., doręczonym powódce tego samego dnia, strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy, z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który miał wynosić 3 miesiące i miał upłynąć 31 lipca 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę wskazano zmiany organizacyjne polegające na likwidacji w strukturach Biura Rejestracji i Rozliczeń P. Zespołu (...) we W. – skutkujące likwidacją stanowiska pracy powódki. Pracodawca wskazał, że po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 sierpnia 2012 r. proponuje powódce jako miejsce wykonywania pracy Zespół (...) w K. w Departamencie (...). Ponadto pracodawca poinformował powódkę, że w dniach 11-12 kwietnia 2012 r. udziela jej urlopu wypoczynkowego, a w dniach 13 kwietnia 2012 r. – 31 lipca 2012 r. zwalnia ją z obowiązku świadczenia pracy.

Powódka w dniu 10 kwietnia 2012 r. odmówiła przyjęcia w/w pisma.

Dowody:

- pismo z 10.04.2012 r. (w aktach osobowych)
- zeznania P. C. (k.130v-131)
- zeznania D. S. (k.131)
- zeznania E. C. (k.224v-225)
- przesłuchanie E. R. w charakterze powódki (k.228-229)

Pismem z 10 kwietnia 2012 r. Komisja Zakładowa (...) S.A. oświadczyła, że skoro pracodawca wypowiedział powódce warunki pracy i płacy przed otrzymaniem odpowiedzi od organizacji związkowej w terminie wynikającym z art. 38 § 2 k.p., obecnie opinia tej organizacji nie ma już sensu.

Dowody:

- kopia pisma z 10.04.2012 r. (k.20)
- zeznania E. C. (k.224v-225)

W dniu 10 kwietnia 2012 r., po odbyciu rozmowy telefonicznej z B. G., (dyrektorem Departamentu (...) Kadrami) powódka skierowała do niej wiadomość elektroniczną, w której oświadczyła, że nie może już zaufać pracodawcy i nie wyraża zgody na wycofanie ustnego wypowiedzenia warunków umowy o pracę, dokonanego tego samego dnia. Wniosła również o pilne doręczenie jej oryginału dokumentu wypowiedzenia, który jej przedstawiono.

Dowody:

- wydruk wiadomości elektronicznej z 10.04.2012 r. (k.11)

W dniu 11 kwietnia 2012 r. powódka poinformowała pracodawcę również pisemnie, że nie wyraża zgody na wycofanie ustnego wypowiedzenia warunków umowy o pracę, jakie miało miejsce w dniu 10 kwietnia 2012 r. W piśmie, podobnie jak we wcześniejszej wiadomości elektronicznej, wniosła również o pilne doręczenie jej oryginału dokumentu wypowiedzenia, który jej przedstawiono w tym dniu.

Dowody:

- kopia pisma z 11.04.2012 r. (k.9)

W okresie po wypowiedzeniu warunków pracy powódka i pracodawca prowadzili negocjacje co do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, ale ostatecznie nie doszli do porozumienia. Pracodawca proponował powódce w szczególności wypłacenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w związku z uchybieniem formalnym wypowiedzenia zmieniającego z 10 kwietnia 2012 r.

Dowody:

- wydruki korespondencji elektronicznej (k.76-80, k.86-88)
- projekt porozumienia z 20.04.2012 r. (k.81)
- zeznania B. G. (k.130)

Pismem z 20 kwietnia 2012 r., doręczonym powódce tego samego dnia, strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy, z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który miał wynosić 3 miesiące i miał upłynąć 31 lipca 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę wskazano zmiany organizacyjne polegające na likwidacji w strukturach Biura Rejestracji i Rozliczeń P. Zespołu (...) we W. – skutkujące likwidacją stanowiska pracy powódki. Pracodawca wskazał, że po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 sierpnia 2012 r. proponuje powódce jako miejsce wykonywania pracy Zespół (...) w K. w Departamencie (...).

Jednocześnie pracodawca złożył powódce oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli z 10 kwietnia 2012 r., złożonego pod wpływem błędu. Błąd ten miał polegać na tym, że w chwili składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu warunków pracy w zakresie miejsca wykonywania pracy pracodawca niewłaściwie obliczył datę upływu terminu określonego art. 38 § 2 k.p.

Kolejnym pismem z tej samej daty pracodawca powiadomił powódkę, że w okresach 13-19 kwietnia 2012 r., 23-30 kwietnia 2012 r. oraz 25 maja - 31 lipca 2012 r. następuje zwolnienie jej od obowiązku pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, natomiast w okresie 2-24 maja 2012 r. ma wykorzystać urlop wypoczynkowy.

Dowody:

- kopie pism z 20.04.2012 r. (k.82, k.83, k.84, k.85)

W dniu 20 kwietnia 2012 r. powódka poinformowała pracodawcę wiadomością elektroniczną, że jej zdaniem nie zachodzi w jego przypadku wada oświadczenia woli w postaci błędu i z tego względu niedochowania terminu z art. 38 k.p. nie da się konwalidować oświadczeniem o uchyleniu się od jego skutków prawnych.

Dowody:

- wydruk wiadomości elektronicznej z 20.04.2012 r. (k.76-77)

Powódka otrzymywała średnie miesięczne wynagrodzenie w wysokości 3.737,76 zł brutto.

Dowody:

- zaświadczenie z 15.05.2012 r. (k.62)

Z dniem 31 lipca 2012 r. doszło do rozwiązania stosunku pracy między stronami, w związku z nieprzyjęciem przez powódkę nowych warunków zatrudnienia.

Dowody:

- kopia świadectwa pracy z 31.07.2012 r. (k.107)

U strony pozwanej po rozwiązaniu stosunku pracy z powódką trwają dalsze zmiany organizacyjne, wiążące się m.in. z relokacją i redukcją zatrudnienia. W związku z nimi strona pozwana obecnie oferuje inne (korzystniejsze finansowo) zasady relokacji pracowników i redukcji zatrudnienia, niż w okresie, gdy wypowiadano warunki pracy powódce. W szczególności pracownikom zmieniającym miejsce wykonywania pracy przyznano świadczenia relokacyjne oraz dodatkowe odprawy. W 2013 r. planowane jest zwolnienie grupowe, obejmujące do 650 osób.

Dowody:

- informacja dla pracowników (k.151-152)
- informacja o zamiarze zwolnienia grupowego z 20.12.2012 r. (k.210-211)
- wykaz grup zawodowych objętych zwolnieniem grupowym (k.212-214)

- projekt porozumienia w sprawie zwolnień grupowych (k.215-219)
- zeznania E. C. (k.224v-225)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było zasadne.

Stan faktyczny w sprawie był zasadniczo bezsporny. Okoliczności sprawy wynikały w sposób spójny i konsekwentny z zeznań przesłuchiwanych osób oraz ze złożonych dokumentów. W szczególności niesporny był przebieg dotychczasowego zatrudnienia powódki, likwidacja jednostki organizacyjnej, w której pracowała oraz likwidacja jej stanowiska pracy, jak też dwukrotne złożenie przez pracodawcę oświadczeń o wypowiedzeniu warunków pracy i przebieg konsultacji związkowej przed każdym z tych oświadczeń. Okoliczności, które były między stronami sporne, dotyczyły wyłącznie interpretacji faktów, nie zaś ich treści.

Podstawę prawną żądań powódki zawiera art. 45 § 1 k.p., stanowiący iż „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.” Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę powinno być zatem uzasadnione, a ponadto poprawne formalnie, w szczególności powinno być zgodne z art. 30 k.p. Z regulacją art. 45 § 1 k.p. koresponduje art. 30 § 4 k.p., w myśl którego „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony (...) powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.” Pracodawca ma obowiązek wskazać w sposób konkretny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Wypowiedzenie będzie zasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna obiektywnie istnieje i w okolicznościach sprawy może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy.

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, w związku z czym podobnie jak w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę, pracownikowi służy uprawnienie do domagania się odszkodowania lub przywrócenia do pracy w razie dokonania wypowiedzenia niezgodnie z obowiązującymi przepisami. Jak przy tym wynika z art. 42 § 3 zd. 1 k.p., w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. W niniejszej sprawie, z uwagi na odmowę przyjęcia nowych warunków przez powódkę i upływ terminu wypowiedzenia, nastąpiło bezspornie rozwiązanie umowy o pracę, a zatem roszczenie powódki ostatecznie dotyczyło przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach.

Powódka podnosiła zarzuty dwojakiego rodzaju: po pierwsze, kwestionowała formalną poprawność wypowiedzenia – z uwagi na wadliwe podanie przyczyny wypowiedzenia oraz niedochowanie wymogu przeprowadzenia konsultacji związkowej, po drugie zaś, podnosiła, że wypowiedzenie było niezasadne i służyło w istocie obejściu ograniczeń wynikających ze szczególnej ochrony jej stosunku pracy, wynikającej z art. 39 k.p. Bezsporne było przy tym, że w chwili wypowiedzenia warunków pracy powódce nie można było złożyć oświadczenia o definitywnym wypowiedzeniu stosunku pracy, z uwagi na osiągnięcie przez nią w okresie zwolnienia lekarskiego wieku uzasadniającego ochronę przedemerytalną. Bezsporne było także, że pracodawca pierwotnie miał zamiar wypowiedzieć powódce stosunek pracy, nie mógł jednak tego uczynić, z uwagi na jej nieobecność spowodowaną chorobą, a następnie z uwagi na treść art. 39 k.p.

Sąd nie podzielił argumentów powódki dotyczących niekonkretności przyczyny wypowiedzenia. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym jest jasna, konkretna i w okolicznościach sprawy nie mogła budzić żadnych wątpliwości pracownika. Powódka w pełni rozumiała, z czego wynika wypowiedzenie jej warunków pracy, gdyż już wcześniej, w marcu 2012 r., pracownicy zatrudnieni w jej zespole zostali poinformowani o zasadach przeprowadzanej

reorganizacji oraz jej skutkach dla ich zatrudnienia. W szczególności powódka miała świadomość, że we W. nie będzie zespołu zajmującego się rejestracją i archiwizacją dokumentów sprzedażowych i posprzedażowych, gdyż z uwagi na automatyzację przekazywania danych między oprogramowaniem sprzedażowym agentów a systemem informatycznym strony pozwanej miało dojść do centralizacji zadań związanych z archiwizacją i rejestracją umów. Skutkiem tego była likwidacja części zespołów lokalnych – nie tylko zresztą w oddziale (...).

Sąd nie uznał za trafne także argumentów powódki odwołujących się do merytorycznej bezzasadności wypowiedzenia zmieniającego. Bezspornie pracodawca nie mógł dalej zatrudniać powódki na jej dotychczasowym stanowisku, gdyż zostało ono w strukturach strony pozwanej zlikwidowane, czemu zresztą powódka w zasadzie nie przeczyła. Fakt likwidacji stanowiska powódki oraz rozwiązania całego zespołu rejestracji potwierdzili świadkowie, a także częściowo sama powódka. Bezspornie pracodawca nie mógł wypowiedzieć powódce stosunku pracy. Musiał zatem dokonać wypowiedzenia zmieniającego, a więc zaproponować powódce inne zatrudnienie w ramach swoich struktur, zgodne z jej kwalifikacjami. Nie było między stronami sporne, że stanowisko zaproponowane powódce było co do zakresu obowiązków oraz wynagrodzenia zbliżone do tego, jakie poprzednio zajmowała. Spór dotyczył natomiast tego, czy zamiast oferować powódce zatrudnienie w K., pracodawca mógł i powinien zaproponować jej stanowisko we W.. Powódka podnosiła, że z uwagi na jej duże doświadczenie na różnych stanowiskach u strony pozwanej, mogła wykonywać obowiązki nie tylko na stanowisku tożsamym z tym, które zajmowała przed wypowiedzeniem. Wskazywała, że w okresie po wypowiedzeniu zatrudniano w Oddziale we W. szereg pracowników, których obowiązki mogłyby z powodzeniem wykonywać. Zdaniem powódki, pracodawca w tej sytuacji powinien w pierwszej kolejności zaoferować jej jedno z tych stanowisk, zamiast wskazywać jej miejsce pracy w K.. Powódka podkreśliła, że pracodawca był świadomy tego, że powódka nie może przyjąć zatrudnienia w K., w związku z czym w ocenie powódki wypowiedzenie zmieniające miało na celu tylko i wyłącznie definitywne rozwiązanie z nią stosunku pracy, a zatem zmierzało do obejścia ograniczeń nałożonych art. 39 k.p.

Sąd uznał, że rację ma strona pozwana, wskazując, że nie było podstaw, aby oferować powódce którekolwiek z wskazanych przez nią w toku postępowania stanowisk. Przede wszystkim w sprawie było w zasadzie niesporne, że większość stanowisk, które wskazała powódka, zajmowane było przez osoby wykonujące swoje obowiązki na podstawie umowy zlecenia, a nie umowy o pracę. Z oczywistych względów wypowiedzenie zmieniające nie może polegać na zmianie podstawy prawnej zatrudnienia – z umowy o pracę na umowę zlecenia, umowę o dzieło albo inną umowę cywilnoprawną. Tego rodzaju zmiana może nastąpić tylko na podstawie porozumienia stron (powódka w toku przesłuchania przyznała zresztą, że nie była zainteresowana zatrudnieniem na podstawie umowy zlecenia). Z przedstawionych umów zlecenia wynika, że pracodawca konsekwentnie od lat stosował w przypadku objętych nimi obowiązków zatrudnienie na podstawie umów zlecenia, a nie umów o pracę. Dopóki pracodawca nie narusza art. 22 k.p., może swobodnie decydować, które obowiązki w ramach zakładu pracy powierza osobom zatrudnionym w ramach stosunku pracy, a które – osobom świadczącym określone czynności w ramach stosunków cywilnoprawnych. Sąd pracy nie jest władny dokonywać kontroli zasadności tego rodzaju decyzji. W konsekwencji, nie można w toku postępowania dotyczącego kontroli zasadności wypowiedzenia zarzucać skutecznie, że pracodawca powinien pewne czynności powierzyć pracownikowi, a nie zleceniobiorcy. Nie ma zatem racji powódka, gdy wywodzi, że strona pozwana, zamiast powierzać czynności wyszczególnione w umowach zlecenia na podstawie takiego właśnie rodzaju umów, powinna je powierzyć powódce w ramach umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. To do pracodawcy należy decyzja co do podstawy prawnej, w ramach której określone obowiązki są wykonywane i to on ponosi związane z tym ryzyko gospodarcze. Jeśli nie doszło do zawarcia umowy zlecenia w warunkach art. 22 § 1 k.p., Sąd nie może arbitralnie stwierdzić, że decyzja o nawiązaniu stosunku zlecenia była błędna i orzec, że pracodawca powinien zawrzeć umowę o pracę.

Z kolei jeśli chodzi o umowę o pracę zawartą z J. J., była to umowa okresowa, zawarta do 31 marca 2013 r. (k.135). Podobnie było w przypadku umowy zawartej z p. W. – nie zawarto jej na czas nieokreślony, a wyłącznie na zastępstwo. Wbrew temu, co podnosi powódka, strona pozwana nie mogła jej zaoferować zatrudnienia na takich warunkach, na jakich zatrudniono te osoby – z tej prostej przyczyny, iż niedopuszczalne jej przekształcenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w umowę terminową w drodze wypowiedzenia zmieniającego (por. uchwałę Sądu Najwyższego z

28.04.1994 r., I PZP 52/93, OSNP 1994/11/169). Twierdzenia powódki, iż mogła być zatrudniona na tych stanowiskach na podstawie umowy na czas nieokreślony są gołosłowne. Ponadto to do pracodawcy, a nie do sądu pracy należy ocena, czy na konkretnym stanowisku zatrudnić pracownika na podstawie umowy okresowej (na czas określony, na zastępstwo), czy na podstawie umowy bezterminowej. Wyjątek od tej zasady zawarty jest w art. 25¹ k.p., ale taka sytuacja w sprawie nie miała miejsca.

W tej sytuacji Sąd uznał, że pracodawca nie naruszył prawa, proponując powódce zatrudnienie na analogicznym stanowisku pracy w innej miejscowości (K.).

Zasadny był natomiast zarzut naruszenia art. 38 k.p. Przepis ten stanowi, że o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy (§1), zaś jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia (§2). Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia (§5). Konsultacja związkowa przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony ma charakter obligatoryjny. Co prawda stanowisko zajęte przez związek zawodowy nie wiąże pracodawcy, niemniej jednak wypowiedzenie dokonane bez zapoznania się z tym stanowiskiem będzie wadliwe. Przepisy te stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia zmieniającego.

W sprawie w zasadzie poza sporem pozostawało, że pierwsze wypowiedzenie zmieniające – z 10.04.2012 r. – było dokonane z naruszeniem art. 38 k.p. W toku postępowania przed sądem pracodawca sam to przyznał, z jednej strony w piśmie z 10.04.2012 r. informując organizację związkową, że przyznaje wadliwość pisma z 4.04.2012 r., a z drugiej strony oferując powódce w ramach porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy odszkodowanie z tytułu uchybień formalnych wypowiedzenia z 10.04.2012 r. Pracodawca pośrednio uznał wadliwość swojej czynności z 10.04.2012 r. gdy podjął próbę cofnięcia tego oświadczenia lub też uchylenia się od jego skutków prawnych. Również w postępowaniu sądowym strona pozwana w zasadzie nie kwestionowała tego, że jej oświadczenie z 10.04.2012 r. było wadliwe.

Sąd – podobnie jak obie strony postępowania oraz organizacja związkowa – uznał, że nieprawidłowo przeprowadzono konsultację wypowiedzenia z 10.04.2012 r. Związek zawodowy nie został powiadomiony o tym, jaka właściwie ma być treść wypowiedzenia zmieniającego, tzn. jakie warunki zatrudnienia mają być zaoferowane pracownikowi. Trudno zatem przyjąć, aby pracodawca dokonał konsultacji zamiaru wypowiedzenia zmieniającego oznaczonego co do treści i przyczyny. W tej sytuacji organizacja związkowa nie miała żadnej możliwości, aby odnieść się do zgłoszonego jej zamiaru pracodawcy, gdyż nie ujawniono jej, jaki właściwy jest to zamiar.

Strona pozwana na kilka sposobów próbowała uniknąć negatywnych dla niej skutków uchybienia przepisom o wypowiedzaniu umów o pracę. Po pierwsze, złożyła powódce oświadczenie o cofnięciu wypowiedzenia z 10.04.2012 r. Jak jednak wynika z przedstawionej korespondencji mailowej, powódka kategorycznie odmówiła wyrażenia zgody na wycofanie tego oświadczenia. Kodeks pracy nie reguluje zagadnienia „cofnięcia” wypowiedzenia, w związku z czym na mocy odesłania z art. 300 k.p. znajdują w tym wypadku zastosowanie ogólne przepisy prawa cywilnego, a zatem art. 61 § 1 k.c., który stanowi, że „oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej”. Wynika stąd, że co do zasady jednostronne „cofnięcie” (odwołanie) oświadczenia woli złożonego innej osobie jest dopuszczalne i skuteczne tylko wówczas, gdy następuje przed dojściem oświadczenia do adresata albo równocześnie z nim. Wszystkie inne przypadki „cofnięcia” czy też „odwołań” oświadczeń woli są skuteczne tylko wtedy, gdy dojdzie między składającym oświadczenie i adresatem oświadczenia do porozumienia co do tego, że konkretne oświadczenie woli nie wywołuje między nimi skutków prawnych (zawarcie takiego porozumienia jest dopuszczalne o ile nie przekracza ono granic wyznaczonych przez zasadę swobody umów). Innymi słowy, gdy oświadczenie woli dojdzie już do adresata, jego cofnięcie jest skuteczne

tylko gdy adresat na to wyrazi zgodę. Tym samym, wobec sprzeciwu powódki pracodawca nie mógł cofnąć (odwołać) swojego oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy.

Drugą drogą zniweczenia skutków oświadczenia z 10.04.2012 r., z której skorzystał pracodawca, było złożenie przez niego oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych tego oświadczenia, z powołaniem się na to, że pracodawca pozostawał w błędzie. Również i w tej mierze brak jest szczególnych unormowań w przepisach prawa pracy, w związku z czym podstawę prawną uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia zawierają przepisy kodeksu cywilnego. Art. 84 § 1 k.c wskazuje, że „w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej.” Zważywszy, że oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy dotyczyło umowy o pracę, a zatem czynności prawnej odpłatnej (por. argumentację w wyroku Sądu Najwyższego z 11.06.2003 r., I PK 206/02, OSNP 2004/16/278), pracodawca mógłby się skutecznie powoływać na błąd, pod wpływem którego złożył oświadczenie woli, tylko gdyby błąd został wywołany przez powódkę, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć. Pracodawca wyjaśnił, że w jego ocenie błąd polegał na tym, że złożył oświadczenie działając w przekonaniu, że bezskutecznie upłynął termin do wyrażenia stanowiska przez związek zawodowy. Nie budzi żadnych wątpliwości Sądu, że nawet gdyby uznać taki błąd za dający teoretycznie podstawę do uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia woli, to i tak nie sposób uznać, że powódka mogła ten błąd dostrzec albo wręcz że go wywołała. Nawet gdyby powódka wiedziała, że pracodawca nie przeprowadził prawidłowo konsultacji związkowej, nie miałaby żadnej możliwości, by ocenić czy pracodawca pozostaje w błędnym przekonaniu o prawidłowości konsultacji, czy też świadomie decyduje się na wypowiedzenie z uchybieniem przepisom dotyczącym konsultacji. Wobec tego już z tych przyczyn nie można przyjąć, że pracodawca może skutecznie uchylić się od skutków swego oświadczenia z 10.04.2012 r.

Już tylko na marginesie godzi się zauważyć, że skoro w dniu 6.04.2012 r. pracodawca został powiadomiony o treści pisma organizacji związkowej (wynika to z treści maila M. C. z 6.04.2012 r., k.19, do którego załączono skan pisma z 6.04.2012 r.), to nie może twierdzić, że nie był świadomy tego, że konsultacja związkowa nie została przeprowadzona poprawnie (potwierdza to zresztą treść jego pisma z 10.04.2012 r., w którym przyznaje, w nawiązaniu do pisma z 6.04.2012 r., że doszło do błędnego zawiadomienia związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia). Nie ma więc mowy o jakimkolwiek „błędzie” w rozumieniu art. 84 k.c.

Niezależnie od tego rację ma powódka, gdy podnosi, że nie jest błędem w rozumieniu art. 84 k.c. działanie polegające na świadomym złożeniu oświadczenia woli bez zapoznania się z okolicznościami istotnymi dla treści tego oświadczenia, w sytuacji, gdy zachowanie minimalnej staranności, jakiej należałoby od strony oczekiwać, pozwalałoby jej zapoznać się z tymi okolicznościami (i wręcz nakazywałoby jej się z nimi zapoznać).

Pracodawca próbował wreszcie konwalidować wadliwe wypowiedzenie poprzez ponowne złożenie oświadczenia o identycznej treści w dniu 20.04.2012 r. Tego rodzaju czynność nie spowodowała jednak, że oświadczenie z 10.04.2012 r. stało się „niebyłe”, że przestało wywoływać skutki prawne; nie spowodowała również, że doszło do „uzupełnienia” braków pierwszego wypowiedzenia zmieniającego. Jedynym skutkiem takiego oświadczenia jest to, że w ramach stosunku pracy funkcjonują dwa skuteczne wypowiedzenia (wypowiedzenie wadliwe jest bowiem nadal skuteczne). W przypadku wypowiedzenia definitywnego sytuacja jest w zasadzie dosyć prosta – późniejsze wypowiedzenie pozostaje bez wpływu na stosunek pracy, gdyż do rozwiązania go dochodzi wskutek wypowiedzenia wcześniejszego. Jednak jeśli chodzi o wypowiedzenia zmieniające, sytuacja jest nieco inna – gdyż wypowiedzenie może dotyczyć różnych elementów stosunku pracy i w zależności od zachowania pracownika różne mogą być jego skutki; w związku z tym w ramach jednego stosunku pracy mogą nastąpić różne wypowiedzenia zmieniające, które niezależnie od siebie wywoływać będą różne skutki. W niniejszej sprawie wskutek odmowy przyjęcia nowych warunków pracy wypowiedzenia zmieniające miały wszakże w praktyce taki skutek, jak wypowiedzenia definitywne – a zatem każde z nich skutkowało rozwiązaniem stosunku pracy (z tą samą datą, tj. 31.07.2012 r.). Uznać więc należało, że skutek w postaci rozwiązania stosunku wywołało pierwsze z nich (jako wcześniejsze, choć wadliwe), nie zaś

drugie (późniejsze, choć niewadliwe). Wobec tego oświadczenie z 20.04.2012 r. pozostawało bez wpływu na istnienie stosunku pracy, a więc nie mogło sanować uchybień oświadczenia z 10.04.2012 r.

Chybiona była argumentacja pracodawcy odwołująca się do motywacji powódki, odmawiającej zawarcia ugody co do przedmiotu sporu. Pracodawca twierdził, że skoro powódka nie godzi się na cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu, to w istocie świadczy to wyłącznie o tym, że mimo domagania się przywrócenia do pracy nie ma woli kontynuowania zatrudnienia i zmierza do wymuszenia na pracodawcy korzystniejszych finansowo zasad rozwiązania stosunku pracy. Zarzut taki w istocie sprowadza się do naruszenia zasad współzycia społecznego przez pracownika (art. 8 k.p.). Zdaniem Sądu nie sposób uznać, że żądanie powódki nie korzysta z ochrony na podstawie art. 8 k.p. Bezspornie pracodawca uchybił przepisom o wypowiedaniu umów; powódka zaś nie ma obowiązku godzić się na polubowne zakończenie sporu i ma prawo domagać się na drodze sądowej rozstrzygnięcia w przedmiocie swych żądań.

Wobec wadliwości formalnej wypowiedzenia zmieniającego z 10.04.2012 r., które ostatecznie doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy, powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie. Jakkolwiek w okolicznościach sprawy przywrócenie powódki do pracy jest w oczywisty sposób niecelowe (nie tylko z uwagi na brak stanowiska, na które mogłaby zostać przywrócona, lecz przede wszystkim z uwagi na to, że z dużą dozą prawdopodobieństwa można przypuszczać, że pracodawca bezzwłocznie złoży jej identyczne oświadczenie o wypowiedzeniu w ramach zwolnienia grupowego), Sąd w okolicznościach sprawy nie mógł oddalić powództwa o przywrócenie powódki do pracy. Co prawda w myśl art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Jednak jak wynika z art. 45 § 3 k.p., powyższego przepisu nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 k.p., chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹ k.p., tzn. z uwagi na ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy. W sprawie poza sporem pozostawało, że powódka była objęta ochroną z art. 39 k.p. (to było zresztą powodem niezłożenia jej przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy) oraz że nie ma miejsca przypadek określony art. 41¹ k.p. Wynika stąd, że skorzystanie z możliwości, jaką daje art. 45 § 2 k.p., było w odniesieniu do powódki wyłączone. Sąd obligowany był zatem przywrócić powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach, sprzed wypowiedzenia z 10.04.2012 r.

Z tych przyczyn Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

O niepokrytych kosztach sądowych (a zatem o opłacie sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była z mocy ustawy zwolniona) Sąd orzekł w oparciu o art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c., obciążając nimi stronę pozwaną jako przegrywającą sprawę.