

Sygn. akt **VII Pa 103/17**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

P., dnia 23 października 2017 r.

Sąd Okręgowy w Poznaniu VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Małgorzata Kuźniacka-Praszczyk (spr.)

Sędziowie: SSO Mirosław Major

SSR del. do SO Marcin Jatczak

Protokolant: St. Sekr. Sąd. Monika Kędziora

po rozpoznaniu w dniu 23 października 2017 roku w Poznaniu

sprawy z powództwa M. R.

przeciwko Teatrowi Nowemu w P. im. T. Ł. w P.

o uznanie wypowiedzenia warunków pracy za bezskuteczne

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu

z dnia 21 marca 2017 roku sygn. akt VI P 709/15

1. oddała apelację,
2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSR del. do SO Marcin Jatczak SSO Małgorzata Kuźniacka-Praszczyk SSO Mirosław Major

UZASADNIENIE

Pozwem z 29 września 2015 roku, skierowanym przeciwko Teatrowi Nowemu w P. im. T. Ł. w P., powódka M. R. wniosła o uznanie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy (doręczonego w dniu 22 września 2015 roku) za bezskuteczne, a w razie upływu okresu wypowiedzenia przywrócenia powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Ponadto powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Pismem z 24 listopada 2015 roku powódka zmieniła powództwo w ten sposób, że wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego i bezprawnego wypowiedzenia umowy o pracę, co uzasadniła złożeniem pozwanemu 13 listopada 2015 roku oświadczenia o nieprzyjęciu nowych warunków pracy i płacy.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniosł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pismem z 20 stycznia 2016 roku powódka sprecyzowała żądanie pozwu, wnosząc o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 9.861,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Wyrokiem z 21 marca 2017 roku Sąd Rejonowy Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu w sprawie VI P 709/15 zasądził od pozwanego Teatru Nowego w P. im. T. Ł. w P. na rzecz powódki M. R. kwotę 9.861,00 złotych tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty (pkt 1), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2), zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3), nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu kwotę 494,00 złotych tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić (pkt 4), wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.287,00 złotych (pkt 5).

Sąd rejonowy ustalił i zważył, co następuje:

Powódka M. R. była zatrudniona u pozwanego - w Teatrze Nowym im. T. Ł. w P. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku specjalisty ds. kadr z wynagrodzeniem 3.287,00 zł brutto. Bezpośrednim przełożonym powódki był dyrektor pozwanego. Do zakresu obowiązków powódki należało zajmowanie się całokształtem spraw kadrowych pozwanego zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, w tym m.in. ewidencjonowanie pracowników, przygotowywanie umów, zatrudnianie z tytułu umów zlecenia i o dzieło, rozliczanie czasu pracy itp. Powódka ściśle współpracowała ze specjalistą ds. płac M. P., z którą zajmowała jeden pokój.

Powódka wykonywała u pozwanego pracę na ww. stanowisku do 6 grudnia 2013 roku, kiedy to rozpoczął się okres usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy związany z macierzyństwem. Nieobecność powódki trwała łącznie do 21 września 2015 roku. W tym czasie powódka nieprzerwanie przebywała kolejno na zwolnieniach lekarskich związanych ze stanem ciąży od 6 grudnia 2013 roku do 23 lipca 2014 roku, kiedy to rozpoczął się okres urlopu macierzyńskiego, który trwał do 21 stycznia 2015 roku. Od 22 stycznia do 21 lipca 2015 roku powódka przebywała na urlopie rodzicielskim, a następnie na urlopie wypoczynkowym od 22 lipca do 7 września 2015 roku. Od 8 września do 18 września 2015 roku powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Po powrocie do pracy 21 września 2015 roku powódka została skierowana na badania profilaktyczne - kontrolne w związku z powrotem po urlopie rodzicielskim, ze wskazaniem stanowiska pracy - specjalista ds. kadr. Zgodnie z orzeczeniem lekarskim została uznana za zdolną do pracy na określonym stanowisku do 21 września 2018 roku.

Krótko przed rozpoczęciem usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy w związku z macierzyństwem u pozwanego została zatrudniona K. P.. Zatrudnienie rozpoczęło się od 8 listopada 2013 roku, w ramach umowy zlecenia, która została przedłużona do 31 grudnia 2013 roku. W tym okresie do zadań K. P. należała pomoc powódce oraz specjalistce ds. płac - M. P., głównie poprzez porządkowanie dokumentacji kadrowo-płacowej. Po powzięciu przez pozwanego pewności co do długotrwałego charakteru usprawiedliwionej nieobecności powódki w związku z macierzyństwem, K. P. została od 27 grudnia 2013 roku zatrudniona na umowę o pracę na czas zastępstwa powódki. W tym czasie pozwana zatrudniała ok. 100 pracowników na umowę o pracę, a także zmienną ilość w ramach umów cywilnoprawnych, przy czym tendencja zatrudnienia wzrastała. K. P. okazała się pracownikiem wyjątkowo zaangażowanym i skrupulatnym, a wykonywanie przez nią obowiązków na stanowisku specjalisty ds. kadr oceniane było przez dyrekcję oraz pozostałych pracowników pozytywnie. Z dniem 1 stycznia 2015 roku K. P. została zatrudniona na umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. kadr.

Po powrocie z urlopu wypoczynkowego w połowie 2015 roku kierownik działu marketingu i impresariatu A. H. zwrócił się do dyrektora pozwanego - P. K. pismem z 21 sierpnia 2015 roku z prośbą o zwiększenie zatrudnienia w jego dziale w związku z potrzebą jego rozwoju związaną ze zwiększeniem ilości zadań. Dyrekcja pozwanego - P. K. oraz J. N. - po przeanalizowaniu sytuacji teatru oraz konsultacjach z A. H. postanowiła uwzględnić prośbę o powiększenie działu marketingu i impresariatu m.in. o jeden etat na stanowisku referent ds. organizacji widowni. Uwzględniając

strukturę zatrudnienia u pozwanego oraz potrzeby kadrowe, a także pozyskując nieoficjalne wiadomości o chęci powrotu do pracy przez powódkę, dyrekcja przeanalizowała zaistniałą sytuację, porównała kompetencje powódki oraz K. P. i postanowiła powierzyć obowiązki referenta ds. organizacji widowni powódce, a K. P. pozostawić na stanowisku specjalisty ds. kadr. U podstaw tych decyzji leżało przekonanie dyrekcji o wzorowym wywiązywaniu się przez K. P. z powierzonych jej obowiązków na stanowisku specjalisty ds. kadr, a jednocześnie uwzględniono doświadczenie zawodowe powódki w pracy w teatrze oraz uniwersalność jej kompetencji związanych z funkcjonowaniem i organizacją teatru jako instytucji – co w ocenie dyrekcji predestynowało powódkę do pracy na stanowisku referenta ds. organizacji widowni.

22 września 2015 roku powódka została poproszona na rozmowę do zastępcy dyrektora pozwanego - J. N., w czasie której wręczył on powódce pisemne wypowiedzenie zmieniające warunki pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, datowane na 22 września 2015 roku, zgodnie z którym powódka miała objąć obowiązki referenta ds. organizacji widowni z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia. Dokument zawierał stosowne pouczenia o możliwości złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę oraz o możliwości odwołania się do sądu pracy. Jako uzasadnienie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy pozwany wskazał: „przyczynę organizacyjno-ekonomiczną leżącą po stronie pracodawcy, uniemożliwiającą dalsze zatrudnienie powódki na dotychczasowych warunkach oraz potrzebę pracodawcy zatrudnienia pracownika na zaproponowanym stanowisku”. W przedmiotowym spotkaniu uczestniczyli także A. H. - kierownik działu marketingu i impresariatu oraz B. K. - główny księgowy. Podczas wręczenia wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy J. N. w imieniu pozwanego nie wyjaśnił powódce szczegółów wskazanych jako jego przyczynę. Powódka zapoznała się wyłącznie z tym, co zapisano we wręczonym jej dokumencie, po czym - po jego przeczytaniu i potwierdzeniu otrzymania - wyszła ze spotkania, a następnie zwolniła się u A. H. i opuściła budynek pozwanego. Przed wręczeniem powódce wypowiedzenia zmieniającego nie była ona członkiem zakładowego związku zawodowego u pozwanego.

Od następnego dnia do końca okresu wypowiedzenia powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Pismem z 13 listopada 2015 roku powódka złożyła pozwanemu oświadczenie o nieprzyjęciu nowych warunków zatrudnienia.

Pismem z 23 listopada 2015 roku A. H. ponowił prośbę skierowaną do dyrektora pozwanego P. K. o zatrudnienie dodatkowej osoby na stanowisku referenta ds. organizacji widowni.

Z dniem 31 grudnia 2015 roku umowa o pracę pomiędzy powódką a pozwanym uległa rozwiązaniu.

Stan faktyczny sąd rejonowy ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, które uznał za wiarygodne i przydatne, a także zeznań świadków oraz stron. Zeznaniami świadków R. S., M. P., K. P. i A. H. sąd ten dał wiarę w pełni. Z kolei zeznaniem świadka J. N. dał wiarę w części. Zeznaniami powódki nie dał również wiary w całości. Także zeznaniem P. K. - przesłuchanego za pozwanego - dał wiarę wyłącznie w części.

Sąd rejonowy uznał, że powództwo M. R. zasługuje na uwzględnienie w przeważającej części wskazując, że istota sporu sprowadza się do ustalenia prawidłowości wypowiedzenia powódce dotychczasowych warunków pracy. Powódka nie zgadzała się bowiem z treścią wypowiedzenia warunków umowy o pracę z 22 września 2015 roku, a jej zdaniem przyczyny wypowiedzenia zmieniającego były nieprawdziwe.

W kontekście badania kryterium konkretności, zadaniem sądu rejonowego, było także ustalenie, czy w momencie wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę, pozwany w jakikolwiek sposób swoje oświadczenie wyjaśnił czy uszczegółowił, jak też czy powódka z innych źródeł posiadała wiedzę o przyczynach nie wskazanych w wypowiedzeniu pisemnym.

Sąd rejonowy wskazał, że kwestię wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy reguluje przepis art. 42 kp. Do wypowiedzenia warunków pracy i płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę (§ 1), w szczególności dotyczące formy czynności, uzasadnienia oraz okresów i terminów wypowiedzenia. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki (§ 2). Odwołując się od wypowiedzenia, pracownik zmierza do utrzymania dotychczasowego stanu prawnego w zakresie

umowy o pracę i w tym przedmiocie zmuszony jest zdeklarować się i podjąć przewidziane prawem środki w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedającego warunki pracy i płacy. Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 kp w zw. z art. 42 § 1 kp sąd bada to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne. Dopiero wówczas, gdy sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione.

Następnie sąd rejonowy wskazał, że wymogi formalne wypowiedzenia regulują art. 30 § 3, 4, 5 kp. Wypowiedzenie powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia konkretną, prawdziwą i rzeczywistą, a także zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Sąd rejonowy podkreślił, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (por. wyrok SN z 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNAP 99.21.688). Oznacza to, że w trakcie postępowania sądowego pracodawca nie będzie mógł zgłaszać nowych zarzutów wobec pracownika, które mogły mieć wpływ na jego decyzję. Sąd rozpatrywać będzie wyłącznie przyczyny wskazane w uzasadnieniu oświadczenia pracodawcy. Zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem Sądu Najwyższego, jeżeli racjonalizacja zatrudnienia wymaga dokonania wyboru do zwolnienia ze stanowiska pracy, to w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy pracodawca powinien w odniesieniu do wskazanych zmian organizacyjnych nawiązać do przyjętych kryteriów wyboru pracownika, któremu dokonuje wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę (por. wyrok SN z 10.01.2002 r., I PKN 780/00, LEX 558276, wyrok SN z 16.12.2008 r., I PK 86/08, LEX 497682, wyrok SN z 25.01.2013 r., I PK 172/12, LEX 1312564, wyrok SN z 18.09.2013 r., II PK 5/13, wyrok SN z 10.09.2013 r., I PK 61/13, LEX 1427709).

Sąd rejonowy podał, że zgodnie z art. 45 § 1 kp w zw. z art. 42 kp, w razie ustalenia, że wypowiedzenie zmieniające umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ kp).

Odnosząc powyższe rozważania do realiów sprawy, sąd rejonowy uznał, że wypowiedzenie zmieniające wręczone powódce spełniało podstawowe wymogi formalne - było sporządzone w formie pisemnej, wskazywało na przyczynę wypowiedzenia, lecz niepełną i niekonkretną, oraz zawierało wymagane przepisami prawa pouczenia.

W ocenie sądu rejonowego pozwany prawdziwie wskazał, że przyczyną wypowiedzenia zmieniającego była: „przyczyna organizacyjno-ekonomiczna leżąca po stronie pracodawcy, uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie powódki na dotychczasowych warunkach oraz potrzeba pracodawcy zatrudnienia pracownika na zaproponowanym stanowisku”. Jednak sformułowanie to było zbyt ogólne, a zatem wypowiedzenie nie spełniało wskazanego wyżej warunku konkretności. Sąd rejonowy wyjaśnił, że przy takim ustaleniu sąd nie jest zobligowany do badania czy przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest prawdziwa i rzeczywista, bowiem już samo ustalenie w zakresie konkretności daje podstawę do rozstrzygnięcia sporu między stronami. Ponieważ jednak obie strony w toku procesu przedkładały dowody w przedmiocie prawdziwości przyczyny wypowiedzenia powódce warunków pracy i na tej przesłance koncentrowały swoją aktywność procesową, to sąd rejonowy skorzystał z przedłożonego przez strony materiału dowodowego w tym zakresie.

Sąd rejonowy uwypuklił zatem, że u pozwanego znacząco wzrosły potrzeby sprawnego funkcjonowania działu marketingu i impresariatu, którym kierował A. H.. Związane to było przede wszystkim z rozwojem pozwanego na wielu polach działalności artystycznej, także związanej z częstymi wyjazdami na festiwale teatralne oraz komercyjnym zagospodarowaniem przestrzeni wewnątrz siedziby pozwanego. Na nowo utworzone stanowiska pracy w tym dziale zostali zatrudnieni nowi pracownicy, w tym w styczniu 2016 roku pracownik w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisko, którego nie przyjęła powódka. Jednocześnie intensywny rozwój działalności pozwanego, a w szczególności wzrastający zakres pracy i obowiązków w tym dziale, spowodował utworzenie stanowiska zastępcy kierownika tego

działu, na które awansowała jedna z osób wewnątrz działu, co dowodzi także tego, że to pole działalności pozwanego dawało możliwość rozwoju zawodowego.

Niezależnie od powyższego sąd rejonowy uznał, że pozew zasługuje na uwzględnienie w przeważającej części. Motywował, że pracodawca ma prawo decydować o swojej strukturze zatrudnienia oraz konieczności jej przeorganizowania, w tym także, którzy pracownicy są najbardziej przydatni do realizacji konkretnych działań. Jednak pracownik, któremu wypowiada się warunki pracy i przenosi na nowe stanowisko, ma prawo wiedzieć jakimi kryteriami kierował się pracodawca podejmując taką decyzję, a powódka tej wiedzy nie miała. W czasie spotkania, na którym wręczono jej wypowiedzenie zmieniające, nie wyjaśniono szczegółowo, ani w żaden inny sposób nie sprecyzowano powodów wskazanych w dokumencie wypowiedzenia. Pozwany pracodawca wypowiadając powódce warunki pracy powinien był w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków pracy nawiązać do zastosowanych kryteriów doboru powódki, albowiem kryteria doboru pracownika pracodawca jest zobowiązany powołać w oświadczeniu o wypowiedzeniu zmieniającym. W tym zakresie sąd rejonowy wskazał na stanowisko Sądu Najwyższego, który przyjmuje, że jeśli racjonalizacja zatrudnienia wymaga dokonania wyboru do zwolnienia ze stanowiska pracy (lub przeniesienia pracownika na inne stanowisko), to w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy pracodawca powinien w odniesieniu do wskazanych zmian organizacyjnych nawiązać do przyjętych kryteriów wyboru pracownika, któremu dokonuje wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę (por. wyrok SN z 4.03.2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951). Takie same zasady, wobec treści art. 42 § 1 kp, powinny być stosowane przy wypowiedzeniach zmieniających.

Zdaniem sądu rejonowego skoro pozwany nie wskazał kryteriów doboru pracownika w wypowiedzeniu zmieniającym, to doszło do naruszenia przepisów dotyczących dokonywania wypowiedzeń zmieniających - art. 30 § 4 kp w zw. z art. 42 § 1 kp i art. 45 § 1 kp. Pracodawca nie wskazując na zastosowane kryteria doboru, uniemożliwia pracownikowi skuteczną obronę przed wypowiedzeniem zmieniającym. Powódka nie wiedziała, z jakich przyczyn została uznana za pracownika mniej przydatnego na dotychczas zajmowanym stanowisku, niż K. P..

Dalej sąd rejonowy podał, że wymóg „konkretności” wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który przyjmuje, że naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyroki SN z 10.05.2000 r., I PKN 641/99, OSNAP 2001/20/618, z 2.09.1998 r., I PKN 271/98, OSNAP 1999/18/577, z 5.05.1999 r., I PKN 670/98, OSNAP 2000/13/510, z 24.02.1998 r., I PKN 538/97, OSNAP 1999/3/86),

W ocenie sądu rejonowego nie ulegało wątpliwości, że pozwany wręczając powódce wypowiedzenie, nie wyjaśniał jej ustnie, ponad to co wskazał na piśmie, jakie okoliczności legły u podstaw takiej decyzji pracodawcy.

Sąd rejonowy zaznaczył również, że nie badał dalszych zarzutów powódki w zakresie naruszenia przepisów Kodeksu pracy, w szczególności w zakresie art. 183² kp, albowiem dokonane ustalenia były w pełni wystarczające do rozstrzygnięcia sporu między stronami w sprawie, a także że w toku procesu powódka wycofała się z zarzutu dotyczącego naruszenia przez pozwanego art. 11³ kp.

Mając na uwadze powyższe sąd rejonowy uznał, że powództwo należało uwzględnić co do zasady i w związku z tym zasądził od pozwanego Teatru Nowego w P. im. T. Ł. w P. na rzecz powódki M. R. żadaną przez powódkę kwotę 9.861,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 roku, tj. od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanemu odpisu pozwu, do dnia zapłaty (art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1kp, art.481 § 1 kc w zw. z art. 300 kp), o czym orzekł w punkcie 1 wyroku.

Uwzględniając powyższe sąd rejonowy oddalił żądanie powódki tylko co do zasądzenia na jej rzecz odsetek od całej żądanej kwoty za dzień 31 grudnia 2015 roku, w którym to dniu odpis odpowiedzi na pozew został doręczony pozwanemu, o czym orzekł w punkcie 2 wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego sąd rejonowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 100 zd. 2 kpc. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalił zgodnie dyspozycją § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2002 r., Nr 163, poz. 1348 ze zm.) i na tej podstawie zasądził od pozwanego na rzecz powódki 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, o czym orzekł w punkcie 3 wyroku.

Na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 13 uksc, sąd rejonowy w punkcie 4 wyroku nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu 494,00 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

W punkcie 5 wyroku sąd rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.287,00 zł na podstawie art. 477² § 1 kpc.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wywiódł pozwany Teatr Nowy w P. im. T. Ł. w P., zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie nielogicznych i sprzecznych z doświadczeniem życiowym ustaleń faktycznych, w wyniku których sąd przyjął, iż wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy nie spełniało warunków konkretności i tym samym powódka nie mogła zweryfikować treści wypowiedzenia warunków pracy i płacy,
2. poczynienie istotnych dla rozstrzygnięcia ustaleń faktycznych sprzecznie z zebrany materiał dowodowy poprzez nieuzasadnione i nielogiczne odmówienie w części wiarygodności zeznaniom świadka J. N. oraz występującego w charakterze strony P. K., w szczególności tylko w zakresie tezy przyjętej przez sąd I instancji jakoby przyczyna wypowiedzenia nie była konkretna, a także uznanie, że pracodawca dokonując wypowiedzenia warunków pracy i płacy zastosował kryteria doboru pracowników nieznanne powódce, co nie znajduje potwierdzenia w treści zeznań przywołanych osób.
3. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 42 § 1 kp w zw. z art. 45 § 1 kp poprzez przyjęcie, że przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie była konkretna, a tym samym wypowiedzenie warunków pracy i płacy było bezprawne,
4. naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci art. 8 kp, co skutkowało przyjęciem, że roszczenie powódki o odszkodowanie jest zasadne, w sytuacji gdy wystąpienie powódki o odszkodowanie i wydanie wyroku zasądzającego w przedmiotowej sprawie pozostaje sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, zwłaszcza w kontekście ustaleń sądu I instancji, że prawdziwość podstawy wypowiedzenia warunków pracy i płacy była oczywista i tym samym prawdziwa.

Mając powyższe na uwadze apelujący wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz
2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje

ewentualnie

3. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

Apelujący podniósł, że przyczyna zaproponowania powódce innych warunków pracy wynikała z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i żadna negatywna weryfikacja powódki nie miała miejsca. Z treści dokumentu z 22 września 2015 roku wynika, że pozwany wskazał, że przyczyną uzasadniającą zaproponowanie nowych warunków pracy jest potrzeba

pracodawcy zatrudnienia pracownika na stanowisku referenta ds. organizacji widowni. Potrzeba ta miała charakter na tyle konkretny, że pozwany zdecydował się ją zaspokoić, proponując powódce nowe warunki zatrudnienia.

Nadto apelujący podniósł, że nawet gdyby uznać, że przedstawiony dokument nie był dla powódki w pełni zrozumiały, to i tak wobec zachowania powódki i mając na uwadze wszystkie okoliczności sprawy, związane w szczególności z postępowaniem pozwanego, który starał się we wszelki możliwy sposób umożliwić pracownikowi powrót do zakładu pracy po okresie znacznej absencji, powrót na warunkach niezmiennych pod względem finansowym, powrót na stanowisko umożliwiające rozwój zawodowy i awans na stanowisko kierownicze, żądanie przez powódkę odszkodowania należy ocenić jako sprzeczne z elementarnymi zasadami przyzwoitości, uczciwości działania, z zasadą wzajemnego szacunku i zaufania między pracodawcą i pracownikiem.

W odpowiedzi na apelację powódka M. R. wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego w kwocie 450,00 zł.

W uzasadnieniu swego stanowiska eksponowała w szczególności, że przyczyna wypowiedzenia została sformułowana w sposób wadliwy i w celu poznania prawdziwej przyczyny wypowiedzenia zmuszona została skierować odwołanie do sądu pracy.

Powódka podniosła, że z ochrony wynikającej z art. 8 kp korzystać może tylko podmiot, który sam pozostaje w zgodzie z zasadami współżycia społecznego, a sposób wręczenia przez pracodawcę wypowiedzenia, brak wskazania kryteriów wyboru uzasadniających, że to powódce należy zmienić warunki pracy, niweczą możliwość powoływania się przez pracodawcę na ochronę z art. 8 kp.

Sąd okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie wobec braku uzasadnionych jej podstaw, ale nade wszystko w świetle motywów orzeczenia sądu I instancji, w których wskazano, że pozwany sformułował przyczynę wypowiedzenia w sposób niekonkretny, nie zawierając w nim kryteriów doboru uzasadniających zmianę powódce warunków pracy mimo, że na tym samym stanowisku była zatrudniona inna osoba. Motywy te zasługują na aprobatę i jako takie uznane zostały przez sąd II instancji za własne.

Wymaga podkreślenia, że zgodnie z art. 378 § 1 kpc sąd II instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu nieważność postępowania. Rozpoznanie sprawy „w granicach apelacji”, wskazane w tym przepisie, oznacza, iż sąd odwoławczy między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia, niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem I instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, ostatecznie orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (uchwała składu siedmiu sędziów SN z 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07).

Jeżeli sąd II instancji nie uzupełnia postępowania dowodowego ani, po rozważeniu zarzutów apelacyjnych, nie znajduje podstaw do zakwestionowania oceny dowodów i ustaleń faktycznych orzeczenia sądu I instancji, może te ustalenia przyjąć za podstawę faktyczną swojego orzeczenia. W takiej sytuacji jest wystarczające, aby stanowisko to znalazło wyraźne odzwierciedlenie w uzasadnieniu sądu odwoławczego. Podzielając zatem ustalenia faktyczne i konstatacje prawne sądu I instancji, sąd II instancji nie ma obowiązku przeprowadzania na nowo własnej oceny dowodów, powtarzania ustaleń faktycznych, a do wydania orzeczenia wystarcza potwierdzenie argumentów prawnych sądu pierwszej instancji (wyrok SN z 1 października 1998 r., I PKN 363/98, OSNP 1999/21/683, wyrok SN z 8 października 1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60, wyrok SN z 15 stycznia 2004 r., II CK 349/2002, LEX nr 599530, LexisNexis nr (...)).

Zaznaczyć również należy, że obowiązek sądu II instancji dokonania merytorycznej, kompleksowej oceny zaskarżonego wyroku nie ma charakteru absolutnego, wyabstrahowanego od treści wyartykułowanych przez skarżącego zarzutów. O ile bowiem, w zakresie naruszenia prawa materialnego treść tych zarzutów ma znaczenie marginalne, o tyle – co się tyczy zarzutów naruszenia prawa procesowego – sąd II instancji jest nimi związany. Innymi słowy, jeśli apelujący zarzutów tego rodzaju nie zgłosi, zagadnienie naruszenia przepisów procesowych pozostawać musi poza sferą zainteresowania tego sądu, za wyjątkiem tych przepisów, które przełożyć się mogą na stwierdzenie nieważności postępowania, co w niniejszej sprawie niewątpliwie nie zachodzi.

Mając na uwadze powyższe podkreślenia wymaga, że sąd okręgowy podzielił i przyjął za własne ustalenia faktyczne sądu I instancji (cyt. wyżej uchwała SN z 31 stycznia 2008 r.). Po zaakceptowaniu ustaleń faktycznych sądu I instancji, również dokonana przez ten sąd ocena prawna nie nasuwała zastrzeżeń co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania.

Zdaniem apelującego sąd I instancji wydając zaskarżony wyrok dopuścił się naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie nielogicznych i sprzecznych z doświadczeniem życiowym ustaleń faktycznych, w wyniku których sąd ten przyjął, że wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy nie spełniało warunków konkretności i tym samym powódka nie mogła zweryfikować treści wypowiedzenia. Apelujący podnosił, że sąd ten wybiórczo potraktował zeznania świadka J. N. oraz reprezentującego pozwanego - dyrektora pozwanego teatru P. K..

Podkreślenia wymaga, iż jeśli apelujący chce podważyć sędziowską ocenę dowodów, nie może ograniczyć się do przedstawienia własnej oceny. Nie wystarczą stwierdzenia, że ustalenia faktyczne są wadliwe ani też wskazanie stanu faktycznego, który - zdaniem skarżącego - odpowiada rzeczywistości. Taki sposób podważania sędziowskiej oceny, stanowi zwykłą polemikę, która nie może odnieść skutku. Sędziowskiej ocenie dowodów nie można przeciwstawiać własnej oceny, przeciwnie - konieczne jest wskazanie, umiejscowionych w realiach danej sprawy, przyczyn, dla których ocena dowodów nie spełnia kryteriów określonych w art. 233 § 1 kpc. Należy wykazać, że sąd przekroczył granice swobodnej oceny dowodów. Dopóki skarżący nie wykaże istotnych błędów logicznego rozumowania, sprzeczności oceny z doświadczeniem życiowym, braku wszechstronności, czy też bezzasadnego pominięcia dowodów, które prowadzą do wniosków odmiennych, dopóty nie można uznać, że sąd naruszył art. 233 § 1 kpc (wyrok Sądu Apelującego w G. z 17 czerwca 2015 r., III AUa 89/15 LEX nr 1781893). Zatem wykazanie, że sąd pierwszej instancji naruszył art. 233 § 1 kpc, co mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być tylko ograniczone do odmiennej interpretacji dowodów zebranych w sprawie, ale towarzyszyć temu procesowi musi także wykazanie, iż ocena przyjęta za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granicę swobodnej oceny dowodów, którą wyznaczają czynniki logiczny i ustawowy, zasady doświadczenia życiowego, aktualny stan wiedzy, stan świadomości prawnej i dominujących poglądów na sądowe stosowanie prawa. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, i oczywiście zgodne ze zgromadzonym materiałem dowodowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 kpc) i musi się ostać, i to nawet gdyby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 29 lipca 2015 r., III AUa 216/15, LEX nr 1781983). Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 12 sierpnia 2015 r., III AUa 415/15, LEX nr 1781931).

Skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając (postanowienie Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753, wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, LEX nr 180925), a także wskazać, dlaczego w świetle doświadczenia życiowego, wnioski, jakie wywiódł sąd dokonując tej oceny są niewłaściwe.

Sformułowane przez apelującego zarzuty naruszenia art. 233 kpc takich uchybień nie wykazują, ograniczając się jedynie do ogólnikowej kontestacji stanowiska sądu rejonowego.

Uzasadniając żądanie pozwu powódka podnosiła, że była zatrudniona u pozwanego na stanowisku specjalisty ds. kadr i 21 września 2015 roku powróciła do pracy po długotrwałej nieobecności związanej z macierzyństwem. W dniu 22 września 2015 roku otrzymała od pozwanego wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę, zgodnie z którym miała zachować dotychczasowe wynagrodzenie, lecz zmienić stanowisko pracy na referenta ds. organizacji widowni. Jako powód wypowiedzenia zmieniającego pozwany wskazał „przyczynę organizacyjno-ekonomiczną leżącą po stronie pracodawcy, uniemożliwiającą dalsze zatrudnienie powódki na dotychczasowych warunkach oraz potrzebę pracodawcy zatrudnienia pracownika na zaproponowanym stanowisku”. W konsekwencji pozwany twierdził, że spełnił wszystkie wymogi formalne wypowiedzenia zmieniającego oraz wskazał prawdziwą i konkretną jego przyczynę.

Jednak ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności z zeznań świadków J. N., R. S. oraz P. K. za pozwanego, a także z zeznań powódki wynika, że pozwany dokonując wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy powódce, stosował pewne kryteria doboru, które nie były znane powódce i których kontekstu sytuacyjnego ona nie знаła. Po powrocie powódki do pracy po długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności powstała sytuacja, w której byłyby dwie osoby wykonujące zadania na stanowisku specjalisty ds. kadr. Jednocześnie w ocenie pozwanego - po porównaniu kompetencji i cech obu pracowników - to K. P. była pracownikiem bardziej kompetentnym i efektywnym w zakresie wykonywania obowiązków na stanowisku specjalisty ds. kadr. Ponadto u pozwanego nigdy nie było na stałe zatrudnionych dwóch specjalistów ds. kadr, albowiem nie było takiej potrzeby. Równocześnie ujawniły się prawdziwe okoliczności związane z rozwojem działu marketingu i impresariatu oraz zapotrzebowaniem na zwiększenie w nim zatrudnienia. Bez wątplenia więc pracodawca, stojąc przed koniecznością dokonania zmian organizacyjnych w swojej strukturze zatrudnienia, musiał w jakiś sposób wybrać, która osoba ma zostać zatrudniona na nowo utworzonym stanowisku referenta ds. organizacji widowni. Zatem sąd I instancji prawidłowo ustalił, że pozwany z uwagi na brak konieczności zatrudniania dwóch osób na stanowisku specjalisty ds. kadr przy jednoczesnym faktycznym rozwoju działu marketingu i impresariatu oraz związaną z tym koniecznością rozszerzenia w nim zatrudnienia, stanął przed decyzją, która z dwóch osób wykonujących obowiązki na stanowisku specjalisty ds. kadr powinna zmienić stanowisko pracy (powódka czy K. P.). W takiej sytuacji pozwany powołując się w wypowiedzeniu zmieniającym na wskazane tam okoliczności w postaci „przyczyny organizacyjno-ekonomicznej leżącej po stronie pracodawcy, uniemożliwiającej dalsze zatrudnienie powódki na dotychczasowych warunkach oraz potrzeby pracodawcy zatrudnienia pracownika na zaproponowanym stanowisku” - powinien nadto wskazać na kryteria jakie zastosował proponując powódce nowe stanowisko pracy w dziale marketingu i impresariatu.

Wbrew zarzutom apelacji sąd I instancji prawidłowo ustalił, że wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia nie spełnia wymogu konkretności. Przemawiają za tym zeznania J. N., który zeznał, że podczas wręczania powódce wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy nikt z obecnych nie wytłumaczył powódce bardziej szczegółowo jego podstaw. Świadek ten podkreślił również, że nie wyobraża sobie, aby w wypowiedzeniu znalazła się szczegółowo opisana jego przyczyna. Pozwany wręczył powódce wypowiedzenie, nie zamierzał w ogóle wytłumaczyć powódce ustnie jego przyczyny, a w konsekwencji spotkanie dobiegło końca. Wskutek czego powódka opuściła pomieszczenie, w którym doszło do wręczenia jej wypowiedzenia.

Świadek J. N. potwierdził także, że konsultując się z P. K., jako dyrekcja pozwanego, doszli oni do przekonania, porównując kompetencje powódki oraz K. P., że to ta druga osoba jest bardziej efektywna i kompetentna wykonując obowiązki specjalisty ds. kadr.

Z zeznań P. K. jednoznacznie wynika, że dokonał on w imieniu pracodawcy oceny i porównania kompetencji powódki oraz K. P. dochodząc do przekonania, że ów drugi pracownik, bardziej odpowiada pracodawcy na stanowisku specjalisty ds. kadr, a jednocześnie nie było potrzeby zatrudniania dwóch pracowników na takim stanowisku, z uwagi na brak takich potrzeb u pracodawcy, któremu wystarczała jedna osoba.

Zdaniem sądu II instancji apelujący argumentując zasadność reorganizacji, której sąd I instancji nie kwestionował, dając tym samym wiarę świadkom zawnioskowanym przez pozwanego, uznając tym samym przyczynę wypowiedzenia za prawdziwą, zdaje się nie zauważać, że kwestia ta nie stanowiła istoty sporu. Istotę sporu stanowiło to, czy przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była konkretna.

W kontekście badania kryterium konkretności sąd rejonowy ustalał, czy w momencie wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę, pozwany w jakikolwiek sposób swoje oświadczenie wyjaśnił czy uszczegółowił, jak też czy powódka z innych źródeł posiadała wiedzę o przyczynach nie wskazanych w wypowiedzeniu pisemnym.

Słusznie sąd I instancji przyjął, że właśnie brak uzasadnienia i umotywowania przesunięcia pracownika na inne stanowisko pracy i brak wyjaśnienia pracownikowi tych przyczyn legły u podstaw rozstrzygnięcia na niekorzyść pozwanego, w szczególności zabrakło porównania kompetencji obu kandydatek i podania przyczyn wyrobu możliwych do weryfikacji przez powódkę. Tak skonstruowane wypowiedzenie bez wyjaśnienia przesłanek przesunięcia pracownika na inne stanowisko oraz niepodanie przez pracodawcę jasnych kryteriów doboru pracownika na stanowisko specjalisty ds. kadr pozbawiło powódkę możliwości weryfikacji takiej decyzji pracodawcy i oceny słuszności dokonanego przez niego wyboru obsadzenia tego stanowiska.

Ustalenia faktyczne poczynione przez sąd rejonowy, wbrew twierdzeniom apelującego, znajdują odzwierciedlenie w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie, a podniesiony przez niego w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 kpc jest chybiony.

W kontekście powyższych wywodów należało uznać, że zarzuty zawarte w apelacji pozwanego mają jedynie charakter polemiczny w stosunku do prawidłowych ustaleń sądu I instancji i jako takie nie zasługują na uwzględnienie.

Nie jest usprawiedliwiony również zarzut obrazy art. 42 § 1 kp w zw. z art. 45 § 1kp wskutek jego błędnej wykładni polegającej na uznaniu, że przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie była konkretna, a tym samym wypowiedzenie warunków pracy i płacy było bezprawne.

Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 kp obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest powiązany z oceną zasadności dokonanego wypowiedzenia (art. 45 § 1 kp) 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 takich okoliczności, które w rzeczywistości stanowią przyczynę wypowiedzenia. W przypadku ewentualnej kontroli sądowej to właśnie tak skonkretyzowana przyczyna będzie przedmiotem analizy, czy wypowiedzenie było uzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14, LEX nr 1653739). Dlatego w orzecznictwie został wyrażony trafny pogląd, że oczywiście wadliwe przy formułowaniu na piśmie przyczyny wypowiedzenia (nazbyt ogólne), jest użycie przez pracodawcę zwrotu "zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne", bo takie sformułowanie "wymusza" na pracowniku wytoczenie powództwa celem poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony (wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682).

W ustalonym stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy sąd rejonowy trafnie uznał, że wskazanie powódce przyczyny wypowiedzenia zmieniającego w piśmie nie było prawidłowe. Określenie przyczyny wypowiedzenia jako „przyczyny organizacyjno-ekonomicznej leżącej po stronie pracodawcy, uniemożliwiającej dalsze zatrudnienie powódki na dotychczasowych warunkach oraz potrzeby pracodawcy zatrudnienia pracownika na zaproponowanym stanowisku” było nazbyt ogólne (mało konkretne), ponieważ dotyczyło całej struktury pracodawcy, a nie działu, w którym powódka była zatrudniona. Pozwany w piśmie wypowiadającym warunki pracy nie sprecyzował też, że potrzeba pracodawcy zatrudnienia pracownika na zaproponowanym stanowisku oznacza zwiększenie zatrudnienia w dziale marketingu i impresariatu oraz nie przedstawił przesłanek (kryteriów) wytypowania powódki do przesunięcia z działu kadr do działu marketingu i impresariatu. Pozwany pracodawca w pisemnym oświadczeniu nie przedstawił więc powódce

konkretnej i zrozumiałej dla niej przyczyny przesunięcia na inne stanowisko pracy, która poddawałaby się weryfikacji w postępowaniu sądowym. To zaś powoduje, że nie są usprawiedliwione zarzuty naruszenia prawa materialnego.

W rozpoznawanej sprawie apelujący, zarzucając naruszenie art. 8 kp, prezentuje stanowisko, zgodnie z którym, żądanie przez powódkę odszkodowania należy ocenić jako sprzeczne z elementarnymi zasadami przyzwoitości, uczciwości działania, z zasadą wzajemnego szacunku i zaufania między pracodawcą i pracownikiem.

Art. 8 kp stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis ten zawiera taką samą treść normatywną, jaka zawarta jest w art. 5 kc. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 23 października 2006 r., SK 42/04 (OTK-A 2006 Nr 9, poz. 125) stwierdził, że oba przepisy mają identyczne brzmienie i spełniają taką samą funkcję normatywną w procesach sądowych rozpoznających zasadność dochodzonych roszczeń. W związku z tym odwołując się do stanowiska zaprezentowanego w wyroku z 17 października 2000 r., SK 5/99 (OTK ZU 2000 Nr 7, poz. 254), oraz w postanowieniu z 26 października 2005 r., SK 11/03 (OTK ZU 2005 Nr 9, poz. 110), dotyczącego art. 5 kc Trybunał wskazał, że klauzula generalna (klauzula nadużycia prawa) "współistnieje" z całym systemem prawa cywilnego i - zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego - musi być brana pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu każdej sprawy. Na podstawie zaskarżonego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Z samej istoty rzeczy - ze względu na przedmiot, którym jest nadużycie prawa podmiotowego - zaskarżona norma ma charakter ogólny w znacząco wyższym stopniu od innych instytucji prawnych, czym otwiera pole dla wykładni sądowej. Trybunał wywiódł, że treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 kp ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. W konsekwencji na podstawie tego przepisu nie ma możliwości ustalenia kręgu podmiotów charakteryzujących się cechami istotnymi (relevantnymi), w stosunku do których stosowanie art. 8 kp może być wyłączone. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej.

Apelujący zarzucając naruszenie art. 8 kp próbuje zdeprecjonować ustalenia faktyczne, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku, a z których wynika, że w sposób wadliwy sformułował przyczynę wypowiedzenia warunków pracy, wymuszając tym samym wszczęcie przez powódkę sądowej procedury odwoławczej.

Rację ma powódka, że z ochrony wynikającej z art. 8 kp korzystać może tylko podmiot, który sam pozostaje w zgodzie z zasadami współżycia społecznego, a sposób wręczenia przez pracodawcę wypowiedzenia, brak wskazania kryteriów wyboru uzasadniających, że to powódce należy zmienić warunki pracy, niweczy możliwość powoływania się przez pracodawcę na ochronę z art. 8 kp.

Podsumowując, ponieważ pozwany nie podniósł skutecznych zarzutów, a sąd odwoławczy nie dopatrył się nieważności postępowania, ani naruszeń prawa materialnego, które powinien wziąć pod uwagę z urzędu, apelacja, na podstawie art. 385 kpc, podlegała oddaleniu, o czym sąd orzekł w punkcie 1 wyroku.

O kosztach postępowania apelacyjnego sąd orzekł w punkcie 2 wyroku w oparciu o art. 108 § 1 zd. 1 w zw. z art. 391 § 1 kpc, art. 98 kpc, tj. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.), zważywszy, że powódka była zastępowana przez profesjonalnego pełnomocnika, będącego adwokatem.

W ocenie sądu wynagrodzenie pełnomocnika powódki powinno zostać ustalone jako pochodna zryczałtowanej stałej kwoty stawki minimalnej. Zaznaczyć należy, że roszczenia o uznanie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy za bezskuteczne, a po rozwiązaniu umowy o pracę - o odszkodowanie są nie tylko alternatywne, ale także ekwiwalentne, oczywiście sobie odpowiadające, inaczej mówiąc - roszczenie o odszkodowanie jest substytutem

roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. W taki sposób traktuje je prawo materialne (Kodeks pracy), pozwalając nie tylko pracownikowi na dokonanie swobodnego wyboru między nimi, ale także sądowi na orzeczenie o żądaniu ekwiwalentnym w stosunku do wybranego przez pracownika nawet wbrew jego woli i zgłoszonemu oraz popieranemu przez niego roszczeniu. Podobnie traktuje te roszczenia prawo procesowe. Jest to zatem ten sam rodzaj sprawy, sprowadzający się w istocie do tego samego, niezależnie od zgłoszonego przez pracownika żądania. Z tej przyczyny brak podstaw do zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego do wartości przedmiotu sprawy.

SSR del. do SSO Marcin Jatzak SSO Małgorzata Kuźniacka-Praszczyk SSOMirosław Major