

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lipca 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: U. K., A. W.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 10 lipca 2018 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa *M. H.*

przeciwko (...) *S.A. we W.*

o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 197 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 7 czerwca 2017 r. (data stempla pocztowego) powódka *M. H.* wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę wręzonego powódce przez stronę pozwaną (...) *S.A. we W.* w dniu 17 maja 2017 r., a po upływie okresu wypowiedzenia – o przywrócenie powódki do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, wynikające z umowy o pracę z dnia 16 listopada 2007 r., zmienianej kolejnymi aneksami, nadto, w związku z naruszeniem dóbr osobistych powódki, o zobowiązanie strony pozwanej do usunięcia informacji zamieszczonych w intranecie, opublikowanie informacji i przeprosin, oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu (k. 2 – 12).

W uzasadnieniu powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 16 listopada 2007 r., ostatnio na stanowisku Dyrektora Departamentu C. z wynagrodzeniem 17 850 zł brutto miesięcznie. Rozpoczynając pracę u strony pozwanej powódka zatrudniona była na stanowisku samodzielnego audytora, a kolejne awanse związane były z niebywałym doświadczeniem i wiedzą, a także proponowaniem konkretnych i korzystnych dla biznesu rozwiązań. Niemalże od początku 2017 r. powódka przygotowywała Departament C. do wdrożenia nowych wymogów zgodnie z wchodzącym w życie w dniu 1 maja 2017 r. rozporządzeniem Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach. Dnia 28 kwietnia 2017 r., tj. ostatniego dnia roboczego przed wejściem w życie przepisów przedmiotowego rozporządzenia, bezpośredni przełożony powódki (*P. Ż.*) oraz Dyrektor Departamentu Zasobów Ludzkich (*J. W.*) zaprosili powódkę na rozmowę. Na spotkaniu wskazane osoby poinformowały powódkę, że w

związku ze zmianami organizacyjnymi wprowadzonymi z dniem 28 kwietnia 2017 r. w pozwanej spółce, mają dla powódki fantastyczną ofertę objęcia stanowiska Dyrektora Departamentu (...) (przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu). Powódka, będąc w szoku z powodu propozycji pozbawienia jej podległości większości z dotychczas zarządzanego przez powódkę obszaru, nie zgodziła się na – jak wtedy sądziła – aneksowanie jej umowy o pracę i zmianę stanowiska. Powódka poinformowała zebranych, że źle się czuje, i opuściła pokój, w którym odbywało się zebranie. Powódka poinformowała przełożonego o złym samopoczuciu i chęci skorzystania z urlopu na żądanie, po czym udała się do domu. Kolejnego dnia powódka rozpoczęła wcześniej zaplanowany urlop wypoczynkowy. Po jego zakończeniu, w związku z utrzymującym się złym samopoczuciem, powódka udała się do lekarza, który udzielił jej zwolnienia lekarskiego od dnia 9 maja 2017 r. do dnia 23 maja 2017 r., o czym powódka poinformowała przełożonego w dniu 10 maja 2017 r. W dniu 17 maja 2017 r. powódka otrzymała list polecony z wypowiedzeniem warunków umowy o pracę w części dotyczącej zajmowanego stanowiska i otrzymywanego wynagrodzenia. Szczególnym zaskoczeniem dla powódki była adnotacja na wypowiedzeniu, jakoby w dniu 28 kwietnia 2017 r. powódka odmówiła przyjęcia tego wypowiedzenia. Nic takiego nie miało bowiem miejsca.

Powódka podkreśliła, że dnia 28 kwietnia 2017 r. nie zostało jej wręczone ani chociażby ustnie zakomunikowane wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Powódka otrzymała je dopiero w dniu 17 maja 2017 r., tj. podczas usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Tym samym strona pozwana naruszyła bezwzględny zakaz wypowiedzania stosunku pracy w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika, określony w art. 41 k.p. Co więcej, mimo wnikliwej lektury wypowiedzenia, powódka do chwili składania pozwu nie wie, co stało się powodem chęci zmiany jej stanowiska pracy przez pozwanego. W przesłanym wypowiedzeniu strona pozwana powołuje się jedynie na zmiany organizacyjne i wydzielenie zadań związanych z przeciwdziałaniem praniu pieniędzy, a w związku z tym – wydzielenie Departamentu (...). Tymczasem dotychczasowe stanowisko powódki, mimo zmian organizacyjnych, nadal funkcjonuje w strukturze spółki. Co więcej, konieczność rozdzielenia C. od (...) nie wynika z przywołanego wcześniej rozporządzenia.

Podsumowując, powódka wskazała, że doręczone jej w dniu 17 maja 2017 r. wypowiedzenie zmieniające jest niezgodne z prawem, gdyż zostało jej wręczone w okresie usprawiedliwionej nieobecności, a co więcej nie zawiera wprost wskazanej przyczyny wypowiedzenia.

Postanowieniem z dnia 12 czerwca 2017 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyłączył do odrębnego rozpoznania roszczenia powódki związane z naruszeniem dóbr osobistych (zobowiązanie do usunięcia informacji w intranecie, opublikowanie informacji, przeprosiny) oraz na podstawie art. 200 k.p.c. w zw. z art. 17 pkt 1 k.p.c. uznał się niewłaściwym rzeczowo w zakresie wyłączonego roszczenia i ww. roszczenie powódki przekazał do rozpoznania Sądowi Okręgowemu we Wrocławiu jako właściwemu (k. 24).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) S.A. we W. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według spisu kosztów lub norm przepisanych (k. 55 – 57).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie strona pozwana wskazała, że w związku z przywołanym przez powódkę rozporządzeniem z dnia 6 marca 2017 r., które wchodziło w życie z dniem 1 maja 2017 r., pozwana spółka zobowiązana była dokonać reorganizacji. Rozporządzenie nakazywało bowiem, aby komórka do spraw zgodności (u pozwanej Departament C.) nie była łączona z innymi komórkami organizacyjnymi, funkcjami i stanowiskami w banku. Do dnia 28 kwietnia 2017 r. Departament C., którego powódka była dyrektorem, zajmował się nie tylko kwestiami zgodności, ale także zadaniami związanymi z przeciwdziałaniem praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu. W dniu 26 kwietnia 2017 r. Komitet Audytu podjął jednomyślną uchwałę w sprawie odwołania powódki ze stanowiska Dyrektora Departamentu C., ustalając, że uchwała wejdzie w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą właściwych zmian w Strukturze Organizacyjnej pozwanej. Struktura organizacyjna, z wyodrębnionym Departamentem (...), została przyjęta przez Radę Nadzorczą w dniu 28 kwietnia 2017 r., co skutkowało wejściem w życie uchwały Komitetu Audytu dotyczącej odwołania powódki z funkcji dyrektora Departamentu C.. W związku ze zmianą struktury organizacyjnej dyrektor Departamentu Zasobów Ludzkich J. W. przygotował dwa dokumenty:

wypowiedzenie zmieniające oraz aneks do umowy o pracę. W zależności od stanowiska powódki miał jej zostać wręczony jeden z dokumentów.

W dniu 28 kwietnia 2017 r. bezpośredni przełożony powódki, P. Ż., zaprosił powódkę do gabinetu prezesa celem wręczenia jej dokumentu zawierającego wypowiedzenie zmieniające. W spotkaniu uczestniczył także J. W.. Podczas rozmowy powódka została poinformowana o zmianach organizacyjnych oraz decyzjach personalnych, jakie zostały podjęte przez Zarząd i Komitet Audytu. Po uzyskaniu informacji kto miałby zostać nowym dyrektorem Departamentu C., powódka opuściła gabinet z krzykiem i pobiegła do swojego gabinetu. Za powódką udali się P. Ż. i J. W.. Powódka w swoim gabinecie rzuciła laptopem, będącym własnością pracodawcy, i zaczęła się pakować. Poinformowała P. Ż., że źle się czuje i jest na zwolnieniu. Przełożony, w obecności J. W., kolejny raz zaproponował powódce zmianę stanowiska oraz poinformował o nowych warunkach pracy i płacy. Powódka oświadczyła, że nie zamierza podpisywać żadnych dokumentów. Wobec stanowiska powódki J. W. poinformował ją o proponowanej zmianie warunków pracy i płacy (zgodnie z treścią przygotowanego wypowiedzenia zmieniającego), o przyczynach zmiany, jak również o możliwości nieprzyjęcia zmienionych warunków pracy i płacy oraz prawie odwołania się od decyzji pracodawcy do sądu pracy. Powódka po raz kolejny odmówiła podpisania jakichkolwiek dokumentów. Pozwana zaproponowała powódce stanowisko dyrektora Departamentu (...), z wynagrodzeniem wyższym niż dotychczas, tj. z wynagrodzeniem 21 350 zł brutto.

Na dzień 28 kwietnia 2017 r. powódka nie przedstawiła zwolnienia lekarskiego. Wobec zachowania powódki J. W. sporządził stosowną adnotację na dokumencie wypowiedzenia zmieniającego, a nadto nadał go do powódki za pośrednictwem poczty. Wobec faktu niezłożenia przez powódkę w ustawowym terminie oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, od dnia 1 sierpnia 2017 r. powódka zatrudniona jest u pozwanej na stanowisku dyrektora Departamentu (...) z płacą zasadniczą w wysokości 21 350 zł.

Podsumowując, strona pozwana wskazała, że powódka mimo możliwości zapoznania się w dniu 28 kwietnia 2017 r. z treścią wypowiedzenia zmieniającego, z własnej woli z tego zrezygnowała, a obecnie stara się z tego faktu wywieść dla siebie pozytywne skutki. Ponadto, 21 – dniowy termin do złożenia odwołania od wypowiedzenia minął w dniu 19 maja 2017 r., zaś złożony przez powódkę pozew został wniesiony z przekroczeniem ustawowego terminu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. H. w dniu 8 sierpnia 2007 r. zawarła ze stroną pozwaną (...) S.A. we W. umowę o pracę na okres próbny (od dnia 16 sierpnia 2007 r. do dnia 15 listopada 2007 r.). Na podstawie przedmiotowej umowy powódka została zatrudniona na stanowisku audytora wewnętrznego w Departamencie Audytu Wewnętrznego, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 10 000 zł.

W dniu 16 listopada 2007 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódka objęła stanowisko samodzielnego audytora w Dziale Audytu Wewnętrznego, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 10 000 zł.

Z dniem 1 września 2008 r. na mocy porozumienia stron powódka objęła stanowisko dyrektora ds. ryzyka zgodności w Dziale Ryzyka Zgodności, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 12 000 zł.

Od dnia 1 lipca 2009 r. wynagrodzenie miesięczne powódki wynosiło 14 000 zł.

W 2010 r. powódka została włączona do grupy najwyższej kadry kierowniczej (...) Grupy S..

Od dnia 1 stycznia 2011 r. miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 16 100 zł..

W dniu 14 kwietnia 2011 r. powódka objęła stanowisko dyrektora Departamentu C..

Od dnia 1 kwietnia 2013 r. wynagrodzenie miesięczne powódki wynosiło 16 993 zł, od dnia 1 października 2014 r. – 17 330 zł, od dnia 1 września 2016 r. – 17 850 zł.

Jako dyrektor Departamentu C. powódka podlegała bezpośrednio wiceprezesowi zarządu strony pozwanej. Celem istnienia stanowiska było kształtowanie i realizacja polityki monitorowania zgodności, przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu oraz kontroli wewnętrznej przy uwzględnieniu obowiązujących ram prawnych, wytycznych nadzorczych oraz standardów Grupy S.. Do zadań powódki na przedmiotowym stanowisku pracy należało m.in. opracowanie i aktualizacja polityk w zakresie monitorowania zgodności, (...) oraz kontroli wewnętrznej, coroczna ocena ryzyka braku zgodności oraz tworzenie rocznego planu monitorowania zgodności, odpowiedzialność za realizację certyfikacji modelu kontroli wewnętrznej oraz raportowanie wskaźników kontroli wewnętrznej, nadzór nad realizacją zadań w zakresie (...) (funkcja (...)), komunikacja z odpowiednimi jednostkami Grupy S..

Dowód: Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę na okres próbny z dn. 08.08.2007 r.;
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 16.11.2007 r.;
- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 31.08.2008 r.;
- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 01.07.2009 r.;
- informacja z dn. 12.03.2010 r. o włączeniu do grupy najwyższej kadry kierowniczej;
- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 31.07.2010 r.;
- zmiana umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dn. 14.04.2011 r.;
- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 24.05.2011 r.;
- porozumienie stron zmieniające umowę o pracę z dn. 13.05.2013 r.;
- opis stanowiska z dn. 01.07.2013 r.;
- porozumienie stron zmieniające umowę o pracę z dn. 27.10.2014 r.;
- porozumienie stron zmieniające umowę o pracę z dn. 01.09.2016 r.

Wyjaśnienia powódki (k. 107, 107v; płyta CD)

Świadectwo pracy z dn. 30.11.2017 r. (w załączeniu do pisma z dn. 20.03.2018 r.)

Na mocy uchwały nr 19/2012 Rady Nadzorczej (...) S.A. z dnia 28 czerwca 2012 r., Rada Nadzorcza powołała A. P. do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu (...) S.A. pod warunkiem zawieszającym, tj. że powołanie będzie skuteczne z dniem uzyskania zgody Komisji Nadzoru Finansowego na powołanie A. P. do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu.

Na mocy uchwały nr 18/2012 Rady Nadzorczej (...) S.A. z dnia 28 czerwca 2012 r., Rada Nadzorcza przyjęła rezygnację P. Ż. z funkcji Prezesa Zarządu (...) S.A. pod warunkiem zawieszającym, tj. że rezygnacja będzie skuteczna z dniem uzyskania zgody Komisji Nadzoru Finansowego na powołanie A. P. do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu. Wraz ze spełnieniem się warunki zawieszającego, Rada Nadzorcza postanowiła powołać P. Ż. na Członka Zarządu (...) S.A.

W dniu 5 marca 2013 r. Zarząd (...) S.A. powołał Komisję ds. Naruszeń w składzie: Prezes Zarządu Banku jako przewodniczący Komisji, Dyrektor Departamentu Zasobów Ludzkich, Dyrektor Departamentu C.. Na dzień powołania Komisji ds. Naruszeń Prezesem Zarządu Banku był P. Ż..

Komisja Nadzoru Finansowego wyraziła zgodę na powołanie A. P. na stanowisko prezesa Zarządu (...) S.A. we W. na mocy decyzji z dnia 21 maja 2013 r.

Dowód: Uchwała nr 19/2012 Rady Nadzorczej (...) S.A. z dn. 28.06.2012 r. w sprawie powołania A. P. do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu (k. 103)

Uchwała nr 57/SCB/2013 Zarządu (...) S.A. we W. z dn. 05.03.2013 r. w sprawie powołania Komisji ds. Naruszeń (k. 101, 115)

Decyzja Komisji Nadzoru Finansowego z dn. 21.05.2013 r. (k. 102)

Uchwała nr 18/2012 Rady Nadzorczej (...) S.A. z dn. 28.06.2012 r. w sprawie przyjęcia rezygnacji P. Ż. z funkcji Prezesa Zarządu (k. 104)

Departament C., którego powódka była dyrektorem, zajmował się zarówno kwestiami zgodności, jak i zadaniami związanymi z przeciwdziałaniem praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu (tzw. (...)). W skład (...) wchodziły dwa zespoły: zespół ds. monitorowania zgodności – zajmujący się kwestiami zgodności, składający się z sześciu osób, w tym kierownika (I. W. (1)), oraz zespół (...) – zajmujący się przeciwdziałaniem praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, składający się z czterech osób, w tym kierownika (A. W.). Kierownicy zespołów podlegali bezpośrednio powódce.

Część zadań związanych z kwestiami zgodności – komunikacja z regulatorem – powierzona była nadto odrębnej komórce organizacyjnej, podległej zarządowi, na czele której stała A. B..

W dniu 1 maja 2017 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach. W § 39 ust. 12 rozporządzenie nakazuje, aby komórka do spraw zgodności nie była łączona z innymi komórkami organizacyjnymi, funkcjami i stanowiskami w banku.

Dowód: Zeznania świadka J. W. (k. 143; płyta CD)

Zeznania świadka I. W. (1) (k. 148 – 150; płyta CD)

Wyjaśnienia P. Ż., słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 143v; płyta CD)

Wyjaśnienia powódki (k. 107, 107v; płyta CD)

Akceptacji na stanowisko dyrektora Departamentu C. oraz odwołania z tego stanowiska dokonuje u strony pozwanej Komitet Audytu (...) S.A., który jest stałym komitetem Rady Nadzorczej (...) S.A. Wniosek w tej sprawie przedkłada członek zarządu nadzorujący P. (...) (§ 9 Regulaminu Komitetu Audytu w (...) S.A.).

W dniu 26 kwietnia 2017 r. wiceprezes zarządu pozwanej spółki, P. Ż., nadzorujący Pion Wsparcia Zarządzaniem, wystąpił do Komitetu Audytu z wnioskiem o odwołanie powódki ze stanowiska dyrektora Departamentu C. z dniem 26 kwietnia 2017 r., informując jednocześnie, że zamierza powierzyć powódce stanowisko dyrektora Departamentu (...) (ds. przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu).

W tym samym dniu Komitet Audytu (...) S.A. podjął jednogłośnie uchwałę nr 3/2017 w sprawie odwołania powódki ze stanowiska dyrektora Departamentu C.. W uchwale wskazano, iż wchodzi ona w życie z dniem zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą (...) S.A. właściwych zmian w Ramowej Strukturze Organizacyjnej (...) S.A.

W dniu 28 kwietnia 2017 r. Rada Nadzorcza (...) S.A. na mocy uchwały nr 47/2017 zatwierdziła zmiany w Ramowej Strukturze Organizacyjnej (...) S.A. Zmiany te polegały na wydzieleniu z Departamentu C. zadań związanych z przeciwdziałaniem praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, utworzeniu w ramach Pionu Wsparcia Zarządzania Departamentu (...) i powierzeniu mu zadań związanych z przeciwdziałaniem praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu.

Od dnia 28 kwietnia 2017 r. w skład podlegającego P. Ż. Pionu Wsparcia Zarządzania wchodziły departamenty: zarządzania kosztami i organizacją, zakupów i administracji, zasobów ludzkich, prawny, compliance, zarządzania projektami, (...).

Departament (...) został wydzielony z istniejącego do tej pory Departamentu C., który przed dniem 28 kwietnia 2017 r. zajmował się zarówno ryzykiem zgodności, jak i ryzykiem przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu. Od dnia 28 kwietnia 2017 r. Departament C. nie zajmował się już ryzykiem przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu. Zadania te przejął nowoutworzony Departament (...). Istniejąca do tej pory poza strukturami Departamentu C. komórka organizacyjna ds. kontaktu z regulatorami, na czele której stała A. B., została włączona do Departamentu C..

Zmiany w strukturze organizacyjnej strony pozwanej (wydzielenie z Departamentu C. zadań związanych z przeciwdziałaniem praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, utworzenie Departamentu (...) i powierzenie mu ww. zadań) zostały także zatwierdzone przez Zarząd (...) S.A. na mocy uchwały nr 171/ (...) z dnia 26 kwietnia 2017 r.

Dowód: Regulamin Komitetu Audytu w (...) S.A. (k. 66 – 69)

Wniosek wiceprezesa zarządu, nadzorującego Pion Wsparcia Zarządzaniem z dn. 26.04.2017 r. (k. 70)

Uchwała nr 3/2017 Komitetu Audytu (...) S.A. z dnia 26.04.2017 r. (k. 71 – 75)

Uchwała nr 47/2017 Rady Nadzorczej (...) S.A. z dn. 28.04.2017 r. w sprawie zatwierdzenia zmian w Ramowej Strukturze Organizacyjnej (...) S.A. (k. 76 – 81)

Ramowa Struktura Organizacyjna (...) S.A. (k. 82)

Uchwała nr 171/SCB/2017 Zarządu (...) S.A. we W. z dn. 26.04.2017 r. w sprawie zatwierdzenia projektu zmian w Ramowej Strukturze Organizacyjnej (...) S.A., wraz z załącznikiem (k. 116, 117)

Zeznania świadka J. W. (k. 143; płyta CD)

Wyjaśnienia P. Ż., słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 143v; płyta CD)

Zmiana struktury organizacyjnej na przełomie kwietnia i maja 2017 r. związana była także z koniecznością dostosowania struktury organizacyjnej strony pozwanej do struktury obowiązującej w spółce dominującej, tj. (...) S.A.

Dowód: Zeznania świadka J. W. (k. 143; płyta CD)

Wyjaśnienia P. Ż., słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 143v; płyta CD)

Na dzień 28 kwietnia 2017 r. na godzinę 11:00 zaplanowane było spotkanie powódki z P. Ż. – jej bezpośrednim przełożonym. Spotkania powódki z przełożonym odbywały się cyklicznie, co tydzień w piątek, z reguły o godzinie 13:00.

Na spotkanie zaproszony został także dyrektor Departamentu Zasobów Ludzkich, J. W.. Celem spotkania było przekazanie powódce informacji o zmianach w strukturze organizacyjnej spółki oraz związanych z tym zmianach personalnych – w tym o powierzeniu powódce nowego stanowiska pracy, tj. dyrektora Departamentu (...). Przed spotkaniem J. W., w porozumieniu z Departamentem Prawnym, przygotował dwa dokumenty: wypowiedzenie warunków umowy o pracę oraz porozumienie zmieniające. W zależności od stanowiska powódki w przedmiocie zaproponowanych jej nowych warunków zatrudnienia, J. W. miał podpisać z powódką porozumienie zmieniające bądź wręczyć jej dokument wypowiedzenia zmieniającego.

J. W. posiada pełnomocnictwo do nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami pozwanego Banku.

W tym dniu powódka stawiała się do pracy około godziny 11:00. Przed tą godziną P. Ż., który zauważył nieobecność powódki w pracy, kontaktował się z nią telefonicznie, pytając, czy wszystko w porządku, i czy powódka stawi się w pracy. Powódka odpowiedziała, że miała wizytę u lekarza i że niebawem zjawi się w pracy.

Około godziny 11:00 do gabinetu zajmowanego przez powódkę i I. W. (2) wszedł P. Ż., który poprosił powódkę, by udała się z nim do gabinetu prezesa zarządu, który akurat był nieobecny w pracy. Wybór gabinetu, w którym miało się odbyć spotkanie, spowodowany był okolicznością, iż gabinet P. Ż. sąsiadował bezpośrednio z korytarzem, wobec czego wszystkie rozmowy odbywające się w gabinecie były słyszalne na korytarzu.

W gabinecie prezesa obecni byli J. W. (który miał przy sobie teczkę z dokumentami przygotowanymi na spotkanie, tj. wypowiedzeniem zmieniającym oraz porozumieniem zmieniającym), P. Ż. oraz powódka. Spotkanie rozpoczęło się od zadania przez P. Ż. pytania o stan zdrowia powódki. Powódka odpowiedziała, że wszystko jest w porządku. Następnie P. Ż. przystąpił do zreferowania powódce zmieniającego się stanu prawnego, związanego z wejściem w życie rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r., omówił decyzje podjęte przez organy spółki (w tym decyzje Zarządu oraz Rady Nadzorczej co do zatwierdzenia zmian w strukturze organizacyjnej). P. Ż. poinformował powódkę o zakresie zmian w strukturze organizacyjnej, tj. wskazał na wydzielenie z Departamentu C. zadań związanych z przeciwdziałaniem praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu oraz na utworzenie Departamentu (...) i powierzenie mu przedmiotowych zadań. P. Ż. zaproponował powódce objęcie przez nią stanowiska dyrektora Departamentu (...). Do tego momentu spotkanie przebiegało w spokojnej atmosferze.

W reakcji na propozycję P. Ż. powódka zapytała, komu powierzone zostanie stanowisko dyrektora Departamentu C.. P. Ż. odpowiedział, że będzie to A. B.. W tym momencie powódka stwierdziła, że źle się czuje, że nie będzie dalej rozmawiać i wyszła z gabinetu. Powódka udała się do swojego gabinetu, zajmowanego wspólnie z I. W. (1).

Dowód: Zeznania świadka J. W. (k. 143; płyta CD)

Wyjaśnienia P. Ż., słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 143v; płyta CD)

Wyjaśnienia powódki (k. 107, 107v; płyta CD)

Do zajmowanego wspólnie z I. W. (1) gabinetu powódka wpadła mocno zdenerwowana i zapłakana. Powódka powiedziała I. W. (1), że podzielono ich departament, i że powódce powierzono Departament (...), a Departament C. ma objąć A. B.. Powódka w nerwach zaczęła strącać z biurka znajdujące się na nim przedmioty, w tym służbowego laptopa.

Dowód: Zeznania świadka I. W. (1) (k. 148 – 150; płyta CD)

Częściowo wyjaśnienia powódki (k. 107, 107v; płyta CD)

Po chwili do gabinetu wszedł J. W., który próbował nakłonić powódkę do powrotu do rozmowy. Powódka powiedziała J. W., że nie będzie z nikim rozmawiać, dodała, by J. W. wyszedł z pokoju, rzuciła też w ścianę butelką z wodą. Woda z rzuconej przez powódkę butelki rozlała się m.in. na I. W. (1) i jej biurko. J. W. wyszedł z pokoju, udał się do P. Ż., wraz z którym wrócił do gabinetu powódki.

Dowód: Zeznania świadka I. W. (1) (k. 148 – 150; płyta CD)

Zeznania świadka J. W. (k. 143; płyta CD)

Po wejściu do gabinetu powódki P. Ż. poprosił I. W. (1) o opuszczenie pokoju, co I. W. (1) uczyniła.

Dowód: Zeznania świadka I. W. (1) (k. 148 – 150; płyta CD)

Zeznania świadka J. W. (k. 143; płyta CD)

Wyjaśnienia P. Ż., słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 143v; płyta CD)

P. Ż. i J. W. usiłowali rozmawiać z powódką. Rozmowa była niemożliwa z uwagi na stan emocjonalny powódki. Powódka powtarzała, że „niczego nie podpisze” oraz że „to jest zemsta”, pytała przełożonych, dlaczego „została zdegradowana”. P. Ż. ponownie poinformował powódkę o proponowanych warunkach zatrudnienia oraz o podwyżce wynagrodzenia. W reakcji na powyższe powódka zaczęła pakować swoje rzeczy. Powódka trzymała także przy uchu telefon i prowadziła z kimś rozmowę.

J. W. miał przy sobie cały czas teczkę z dokumentami, tj. wypowiedzeniem zmieniającym i porozumieniem zmieniającym. J. W. powiedział powódce, że ma takie dokumenty i że powódka może się z nimi teraz zapoznać i podpisać. Ponieważ powódka powtarzała cały czas, że niczego nie podpisze, J. W. w sposób formalny powiedział powódce, że zostaje jej wypowiedziana umowa o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy i wynagrodzenia. J. W. wskazał powódce, że pracodawca proponuje jej objęcie stanowiska dyrektora Departamentu (...) za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 21 350 zł brutto. J. W. poinformował powódkę, że ma ona prawo przyjąć proponowane warunki bądź odmówić ich przyjęcia, wskazał, jakie są konsekwencje prawne obu tych decyzji, dodał, że w ciągu 21 dni powódka ma prawo odwołać się do sądu pracy. J. W. jeszcze raz podkreślił, że ma przy sobie stosowne dokumenty, które chciał powódce okazać. Powódka w dalszym ciągu wskazywała, że nic nie podpisze, po czym wyszła z pokoju. J. W. naniósł wówczas na dokument wypowiedzenia zmieniającego adnotację, iż pracownik odmówił podpisania i odbioru dokumentu w dniu 28 kwietnia 2017 r.

Dowód: Zeznania świadka J. W. (k. 143; płyta CD)

Wyjaśnienia P. Ż., słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 143v; płyta CD)

Częściowo wyjaśnienia powódki (k. 107, 107v; płyta CD)

Po zakończeniu spotkania z powódką P. Ż. zaprosił pracowników Departamentu C. na spotkanie z zarządem, w trakcie którego przekazał im informację o zmianach w strukturze organizacyjnej spółki oraz o zmianach personalnych.

Dowód: Zeznania świadka I. W. (1) (k. 148 – 150; płyta CD)

Wyjaśnienia P. Ż., słuchanego w charakterze strony pozwanej (k. 143v; płyta CD)

Po zmianie organizacyjnej w skład Departamentu (...) wchodzi osiem osób (w tym dyrektor), zaś w skład Departamentu (...) cztery osoby. Departament (...) nie posiada dyrektora.

Dowód: Zeznania świadka I. W. (1) (k. 148 – 150; płyta CD)

W okresie od dnia 10 maja 2017 r. do dnia 10 września 2017 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. W tym czasie powódka korzystała z pomocy lekarza psychiatry.

Dowód: Dokumentacja medyczna powódki (k. 132, 135)

Wyjaśnienia powódki (k. 107, 107v; płyta CD)

W dniu 17 maja 2017 r. powódka otrzymała przesyłkę pocztową z wypowiedzeniem warunków umowy o pracę, datowanym na dzień 28 kwietnia 2017 r.

W treści wypowiedzenia wskazano, że w związku z wejściem w życie postanowień rozporządzenia Ministra (...) i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach oraz podjęciem w dniu 26 kwietnia 2017 r. uchwały Zarządu Nr 171/ (...) /2017 r. w sprawie przyjęcia projektu zmian w Ramowej Strukturze Organizacyjnej (...) S.A. oraz podjęciem w dniu 28 kwietnia 2017 r. przez Radę Nadzorczą (...) S.A. Uchwały Nr

47/2017 w sprawie zatwierdzenia z dniem 28 kwietnia 2017 r. zmian w Ramowej Strukturze Organizacyjnej (...) S.A., polegających na: 1) wydzieleniu z Departamentu C. zadań związanych z przeciwdziałaniem praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu; 2) utworzeniu w ramach Pionu Wsparcia Zarządzania Departamentu (...) i powierzeniu mu ww. zadań, jak również z uwagi na podjęcie przez Komitet Audytu (...) S.A. w dniu 26 kwietnia 2017 r. Uchwały nr 3/2017 o odwołaniu powódki z dniem 28 kwietnia 2017 r. ze stanowiska Dyrektora Departamentu C., wypowiedana jest powódce umowa o pracę zawarta w dniu 16 listopada 2007 r. w części dotyczącej zajmowanego stanowiska, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływie z dniem 31 lipca 2017 r.

W treści wypowiedzenia zmieniającego wskazano dalej, że po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 sierpnia 2017 r., proponowane są następujące nowe warunki umowy o pracę:

- 1) stanowisko – Dyrektor Departamentu (...);
- 2) miesięczne wynagrodzenie zasadnicze – 21 350 zł brutto.

W wypowiedzeniu zmieniającym zawarte zostało pouczenie o konsekwencjach niezłożenia do połowy okresu wypowiedzenia oświadczenia o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, a także poinformowano powódkę o przysługującym prawie odwołania do sądu pracy w terminie 21 dni.

Dowód: Wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dn. 28.04.2017 r. (k. 17)

Dokument wypowiedzenia zmieniającego został do powódki nadany w dniu 11 maja 2017 r. przez J. W.. Wysłany dokument był tym dokumentem, który J. W. miał przy sobie w trakcie spotkania z powódką w dniu 28 kwietnia 2017 r.

Dowód: Zeznania świadka J. W. (k. 143; płyta CD)

W połowie maja 2017 r. powódka zadzwoniła do I. W. (1) i powiedziała, że otrzymała przesyłkę i że zwolniono ją z pracy. I. W. (1) poinformowała powódkę, że wypowiedzenie zmieniające to nie wypowiedzenie definitywne i w razie dalszych wątpliwości poleciła powódce kontakt z prawnikiem. Rozmowa była rzeczowa i merytoryczna, powódka nie okazywała już takich emocji jak w dniu 28 kwietnia 2017 r.

Dowód: Zeznania świadka I. W. (1) (k. 148 – 150; płyta CD)

Oświadczeniem z dnia 31 sierpnia 2017 r. powódka wypowiedziała umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 30 listopada 2017 r. Strona pozwana przyjęła oświadczenie powódki i zwolniła ją w okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Dowód: Wypowiedzenie umowy o pracę z dn. 31.08.2017 r. (k. 106)

Pismo strony pozwanej z dn. 31.08.2017 r. (k. 105)

Strona pozwana wydała powódce świadectwo pracy, w którym wskazała, że powódka pracowała u strony pozwanej od dnia 16 sierpnia 2007 r. do 30 listopada 2017 r, w tym w okresie od 14 kwietnia 2011 r. od 31 lipca 2017 r. na stanowisku Dyrektora Departamentu C., a w okresie od 1 sierpnia 2017 r. do 30 listopada 2017 r. na stanowisku Dyrektora Departamentu (...).

Powódka nie wносиła o sprostowanie świadectwa pracy.

Dowód: świadectwo pracy powódki (k. 161)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 25 933,33 zł brutto (18 136,86 zł netto).

Dowód: Zaświadczenie z dn. 16.08.2017 r. (k. 58)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszej sprawie powódka domagała się przywrócenia do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, wynikające z umowy o pracę z dnia 16 listopada 2007 r., zmienianej kolejnymi aneksami, zarzucając, iż złożone przez pracodawcę wypowiedzenie zmieniające dokonane zostało z naruszeniem przepisów prawa. Przedmiotowego naruszenia powódka upatrywała w okoliczności wręczenia jej wypowiedzenia zmieniającego w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, a także w okoliczności braku wskazania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia. Jednocześnie powódka wskazała, że przeprowadzenie zmian organizacyjnych, na które w wypowiedzeniu powołała się strona pozwana, nie uzasadniało w żaden sposób wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę.

Materialnoprawną podstawę roszczeń powódki stanowi przepis art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. W myśl art. 45 § 1 k.p., 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. 42 § 1 k.p., przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że wypowiedzenie wynikających z umowy warunków pracy i płacy, zwane wypowiedzeniem zmieniającym, stanowi jednostronną czynność prawną zmierzającą do zmiany wynikających z jej treści postanowień, odnoszących się do warunków zatrudnienia. Elementem odróżniającym wypowiedzenie zmieniające od wypowiedzenia definitywnego jest zamiar towarzyszący stronie składającej oświadczenie zawierające to wypowiedzenie. O ile w przypadku wypowiedzenia definitywnego strona stosunku pracy jednoznacznie zmierza do rozwiązania łączącej ją umowy o pracę, o tyle w przypadku wypowiedzenia zmieniającego zamiar ten ukierunkowany jest na modyfikację jej warunków. Skutek rozwiązujący umowy o pracę jest następstwem odrzucenia złożonej w tej formie propozycji, przy czym zasadniczo nie jest on objęty zamiarem pracodawcy składającego wypowiedzenie.

Zachowania trybu wypowiedzenia zmieniającego (ewentualnie zgody pracownika) wymaga każda zmiana w zakresie istotnych elementów umowy o pracę. O istotności konkretnego elementu decyduje zarówno ustawa (elementy przedmiotowo istotne), jak również strony stosunku pracy (elementy podmiotowo istotne). Do przedmiotowo istotnych elementów umowy o pracę należy rodzaj umówionej pracy, miejsce jej wykonywania, wysokość wynagrodzenia za pracę czy wymiar czasu pracy. Natomiast strony stosunku pracy mogą uznać za istotne inne jeszcze warunki łączącej je umowy o pracę, co powinno wynikać z treści jej postanowień.

W myśl cytowanego wyżej przepisu art. 42 § 1 k.p., do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące wypowiedzenia definitywnego umowy bezterminowej (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., sygn. akt I PKN 342/99, OSNAPiUS 2001, Nr 6, poz. 194). Wśród tych przepisów wskazać należy w szczególności na regulację dotyczącą zasad składania wypowiedzenia, jak również przepisy ustanawiające ochronę przed wypowiedzeniem. W konsekwencji tego faktu, wypowiedzenie zmieniające powinno być złożone w formie pisemnej, z zachowaniem przewidzianych dla danej umowy o pracę okresów wypowiedzenia, powinno także zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy, obok pouczenia, o którym mowa w art. 42 § 3 zd. 2 k.p. (pouczenie o prawie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków). Zgodnie z art. 30 § 4 w zw. z art. 42 § 1 k.p., wypowiedzenie warunków zatrudnienia w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony powinno być uzasadnione (Kodeks pracy. Komentarz, red. dr hab. K. W., Legalis).

Powódka zarzuciła w pierwszej kolejności, że strona pozwana naruszyła art. 41 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powódka podnosiła, że wypowiedzenie zmieniające zostało jej wręczone w dniu 17 maja 2017 r., kiedy to odebrała

przesyłkę poleconą zawierającą przedmiotowe oświadczenie pracodawcy. W tym zaś okresie powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Odnosząc się do powyższego należy wskazać, że okresy korzystania z urlopu oraz okresy innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy niewątpliwie tworzą okres ochronny, w czasie którego pracodawca nie może wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę. Pod pojęciem „inna usprawiedliwiona nieobecność” należy rozumieć w szczególności okresy niezdolności do pracy powodowane chorobą pracownika, odosobnienia spowodowanego chorobą zakaźną, sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny, tymczasowego aresztowania, pozbawienia wolności czy też okresy zwolnienia od pracy w celu sprawowania funkcji samorządowych (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 1997 r., sygn. akt I PKN 148/97, OSNAPiUS 1998, Nr 7, poz. 210). Złożone w tym okresie oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem będzie naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Podkreślić należy, że przesłanki ochronne (urlop lub inna przyczyna usprawiedliwiająca nieobecność) muszą istnieć w dacie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Brak tych przesłanek w dacie złożenia oświadczenia wyłącza stosowanie art. 41 k.p., nawet jeśli powstaną one w okresie wypowiedzenia (por. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 11 listopada 1986 r., sygn. akt I PRN 85/86, Legalis). Omawianego zakazu nie narusza zatem pracodawca, który przed rozpoczęciem okresu ochronnego składa pracownikowi wypowiedzenie, którego termin przypada już w czasie trwania tego okresu.

W związku z dyspozycją art. 42 § 1 k.p., przepis art. 41 k.p. znajduje odpowiednio zastosowanie również w zakresie wypowiedzenia zmieniającego, tj. wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Gdyby więc przyjąć, że w istocie wypowiedzenie zmieniające zostało powódce doręczone dopiero w dniu 17 maja 2017 r., tj. w trakcie usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy, wówczas zarzut naruszenia przepisów dotyczących składania wypowiedzenia warunków pracy i płacy byłby zasadny.

W ocenie Sądu przedstawiony przez powódkę przebieg zdarzeń nie odpowiada jednak zaistniałemu w sprawie stanowi faktycznemu.

Jak bowiem wynika z ustaleń Sądu, już w dniu 28 kwietnia 2017 r. pracodawca dokonał względem powódki skutecznego wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Przepisy Kodeksu pracy nie regulują kwestii, w jakim momencie w trwającym stosunku pracy następuje złożenie oświadczenia woli drugiej stronie. Odpowiednie zastosowanie znajdują więc regulujące tę kwestię przepisy Kodeksu cywilnego. W odniesieniu do oświadczenia woli na piśmie (forma obowiązkowa dla wypowiedzenia stosunku pracy, także wypowiedzenia zmieniającego) chwila złożenia oświadczenia pokrywa się z momentem prawidłowego doręczenia adresatowi pisma zawierającego to oświadczenie woli (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., sygn. akt I PK 37/05, MoPr 2006, Nr 4, s. 210, teza pierwsza). Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę wywiera bowiem skutek prawny w chwili, gdy doszło do drugiej osoby w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Dojście oświadczenia woli do adresata w taki sposób, by mógł on zapoznać się z jego treścią, polega na stworzeniu przez składającego takiej sytuacji, w której adresat oświadczenia może zapoznać się z nim w zwykłym toku czynności. Rzeczywiste zapoznanie się nie ma natomiast znaczenia. Na gruncie stosunków pracy powyższe oznacza, że odmowa przyjęcia do wiadomości przez pracownika oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, w tym o wypowiedzeniu zmieniającym, nie ma znaczenia prawnego. Dla skuteczności oświadczenia pracodawcy wystarcza, gdy pracodawca stworzy pracownikowi realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia. Dlatego też wypowiedzenie opatrzone adnotacją „pracownik odmówił odbioru” jest ważne i skuteczne.

Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 listopada 2014 r. (sygn. akt I PK 88/14, Legalis), dla przyjęcia domniemania faktycznego, że pisemne oświadczenie woli zostało złożone pracownikowi, niezbędne jest stwierdzenie, iż pracownik mógł się zapoznać z treścią tego oświadczenia. Konieczne jest zatem wykazanie, że zaistniała taka

sytuacja, w której było możliwe rzeczywiste zapoznanie się adresata z treścią oświadczenia woli, a nie doszło do tego zapoznania z woli adresata.

W innym z orzeczeń (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 listopada 1996 r., sygn. akt I PKN 36/96, Legalis) Sąd Najwyższy przesądził, że złożenie oświadczenia woli (np. o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia) jest skuteczne także wówczas, gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z jego treścią, z własnej woli nie podejmuje przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie. Ten dzień jest jednocześnie datą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powyższe należy odnieść odpowiednio do kwestii skuteczności złożenia oświadczenia woli o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę.

Ciężar udowodnienia przesłanek warunkujących skuteczność złożenia oświadczenia woli w sposób określony w art. 61 k.c. spoczywa na składającym oświadczenie. Z kolei na adresacie oświadczenia spoczywa ciężar ewentualnego wykazania, że pomimo zaistnienia okoliczności wskazanych przez nadawcę nie miał on możliwości zapoznania się z treścią wysłanego mu oświadczenia (np. pomimo doręczenia przesyłki pocztą nie mógł jej podjąć w terminie wskazanym na awizo z uwagi na chorobę lub inne zdarzenie, leżące poza swobodą decyzji adresata – por. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 23 kwietnia 2010 r., sygn. akt II PK 295/09, Legalis; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2010 r., sygn. akt II CSK 454/09, OSNC 2010, Nr 10, poz. 142; post. Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., sygn. akt II PZP 3/09, BSN 2009, Nr 7).

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie strona pozwana, tj. składający oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, sprostowała ciężącemu na niej ciężarowi dowodu i wykazała istnienie przesłanek warunkujących skuteczność złożenia oświadczenia woli w sposób określony w art. 61 k.c.

Z ustaleń Sądu wynika bowiem, że w dniu 28 kwietnia 2017 r. pracodawca stworzył powódce możliwość zapoznania się z treścią wyrażonego na piśmie oświadczenia woli pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska pracy i wysokości wynagrodzenia. Przypomnieć należy, że na spotkanie, które miało miejsce w dniu 28 kwietnia 2017 r., J. W. przygotował dokument wypowiedzenia zmieniającego oraz dokument porozumienia zmieniającego. W zależności od zajętego przez powódkę stanowiska w zakresie zaproponowanych jej warunków dalszej współpracy, powódce miał zostać wręczony jeden z opisanych dokumentów. Przedstawiciele pracodawcy wyrażali nadzieję na związanie się z powódką porozumieniem zmieniającym (jak to miało miejsce w toku dotychczasowej współpracy), jednak z uwagi na okoliczność, iż zmiana warunków zatrudnienia powódki była konieczna dla skutecznego przeprowadzenia zmian organizacyjnych w spółce, zapobiegawczo przygotowano także dokument zawierający jednostronne oświadczenie woli pracodawcy – wypowiedzenie zmieniające.

W trakcie spotkania, które odbyło się w dniu 28 kwietnia 2017 r., J. W. posiadał przy sobie przygotowane uprzednio dokumenty. Kilkakrotnie, zarówno w gabinecie prezesa zarządu, jak i w gabinecie zajmowanym przez powódkę, po przedstawieniu powódce ustnie proponowanych przez pracodawcę nowych warunków zatrudnienia, J. W. oraz P. Ź. informowali powódkę o możliwości zapoznania się przez nią z treścią oświadczenia woli pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia warunków umowy o pracę. Co prawda przedmiotowych dokumentów J. W. nie wręczył powódce, jednak nie było to spowodowane tym, że nie chciał ich wręczyć powódce, lecz tym, że powódka wielokrotnie informowała rozmówców, iż „niczego nie podpisze” oraz pakowała się, zamierzając wyjść z siedziby pracodawcy. J. W., widząc zachowanie powódki, w sposób formalny przekazał jej ustnie jakie są warunki wypowiedzenia zmieniającego (wskazał konkretne proponowane stanowisko pracy oraz kwotę wynagrodzenia), poinformował powódkę o konsekwencjach przyjęcia oraz odmowie przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia, a także pouczył o możliwości zaskarżenia czynności pracodawcy do sądu pracy. Następnie ponownie przekazał powódce informację o możliwości zapoznania się z treścią dokumentu wypowiedzenia zmieniającego, z czego powódka nie skorzystała.

Stwierdzić należy zatem, że nadawca oświadczenia woli (pracodawca) stworzył odbiorcy (powódce) warunki, w których było możliwe rzeczywiste zapoznanie się adresata z treścią oświadczenia woli, a nie doszło do tego zapoznania

z woli adresata. To nie pracodawca uniemożliwił powódce zapoznanie się z treścią wypowiedzenia zmieniającego, a jedynie powódka, z własnej woli, odmówiła zapoznania się z przedmiotowym dokumentem. Bez znaczenia przy tym pozostaje okoliczność ewentualnego zdenerwowania czy wzburzenia powódki. Stan emocjonalny powódki nie może bowiem usprawiedliwiać odmowy przyjęcia dokumentu zawierającego skierowane do niej oświadczenie woli. W stanie faktycznym niniejszej sprawy brak było zdarzenia, leżącego poza swobodą decyzji adresata (powódki), które uniemożliwiłoby adresatowi zapoznanie się z treścią oświadczenia woli złożonego przez nadawcę.

Niewątpliwie w dniu 28 kwietnia 2017 r., tj. w dniu, w którym pracodawca skutecznie złożył oświadczenie woli w przedmiocie wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy, powódka nie była w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Nie doszło zatem do naruszenia art. 41 k.p. Późniejsze doręczenie pracownikowi dokumentu (w okresie, w którym pracownik jest chroniony na zasadzie art. 41 k.p.), z którego treścią miał on możliwość uprzednio się zapoznać, lecz z własnej woli tego nie dokonał, nie oznacza, że czynność prawna pracodawcy dokonana została z naruszeniem przepisów prawa. Jak była mowa wyżej, przesłanki ochronne (urlop lub inna przyczyna usprawiedliwiająca nieobecność) muszą istnieć w dacie złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. W stanie faktycznym niniejszej sprawy tą datą był dzień 28 kwietnia 2017 r., zaś w dniu 17 maja 2017 r. pracodawca przekazał powódce dokument wypowiedzenia zmieniającego jedynie w celach informacyjnych. Nie ma zatem znaczenia, że w dniu 17 maja 2017 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Co do zasady twierdzenie stron w zakresie opisu przebiegu zdarzeń z dnia 28 kwietnia 2017 r. pozostają zbieżne, z tą różnicą, że powódka konsekwentnie wskazywała, iż w tym dniu pracodawca nie umożliwił jej zapoznania się z treścią dokumentu zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę. Twierdzeniom powódki w powyższym zakresie Sąd nie dał jednak wiary, gdyż były one nie tylko sprzeczne z zeznaniami świadka i strony pozwanej ale również niezgodne z logiką i doświadczeniem życiowym. Przede wszystkim, jeśli dać wiarę powódce, że w dniu 28 kwietnia 2017 r. rzekomo nie została ona zapoznana z treścią wypowiedzenia zmieniającego, niczym nie byłby uzasadniony jej bardzo silny stan wzburzenia. W ocenie Sądu, to właśnie to, że strona pozwana zakomunikowała powódce, że będą jej zmienione warunki pracy i płacy w taki sposób, który ona uważała za niesprawiedliwy spowodował tak silny stan wzburzenia powódki. Inaczej nie można uzasadnić takiego zachowania powódki.

Fakt przygotowania i posiadania stosownego dokumentu w trakcie rozmowy z powódką w dniu 28 kwietnia 2017 r. potwierdził nie tylko słuchany w charakterze strony pozwanej P. Ż., ale też świadek J. W.. Przedstawiona przez świadka chronologia wydarzeń składa się w logiczną całość, co czyni zeznania świadka wiarygodnymi. J. W., posiadający upoważnienie do podejmowania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy, na spotkanie z powódką przygotował, w konsultacji z departamentem prawnym, dokument wypowiedzenia zmieniającego i porozumienia zmieniającego, co było następstwem zmian stanu prawnego i podjętych przez Zarząd i Radę Nadzorczą uchwał – w przedmiocie zmiany struktury organizacyjnej oraz zmian personalnych (w tym odwołaniu powódki ze stanowiska dyrektora Departamentu C.). Wręczenie powódce jednego z tych dokumentów było konieczne dla skutecznego przeprowadzenia zmian organizacyjnych, które polegały na rozdzieleniu zadań związanych z zapewnieniem zgodności od zadań związanych z przeciwdziałaniem praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu. Zorganizowanie spotkania z powódką, którego przedmiotem miały być właśnie zmiany organizacyjne, i nieposiadanie na tym spotkaniu przez przedstawicieli pracodawcy stosownych dokumentów, niezbędnych do przeprowadzenia rzeczonych zmian, byłoby w ocenie Sądu nielogiczne i nieracjonalne.

Sąd ustalił, że w trakcie spotkania powódka niejednokrotnie powtarzała, że „niczego nie podpisze”, nadto zarzucała przełożonemu, że została zdegradowana. W ocenie Sądu powyższe oznacza, że powódka była świadoma, iż za złożoną przez pracodawcę ofertą dotyczącą nowych warunków pracy i płacy stoją stosowne dokumenty (tj. dokument wypowiedzenia bądź porozumienia zmieniającego), których podpisania powódka odmówiła. Skoro bowiem powódka wskazywała, że „niczego nie podpisze”, musiała wiedzieć, że pracodawca ma dla niej do podpisu jakiegokolwiek dokumenty.

W ocenie Sądu powódka posiadała w dniu 28 kwietnia 2017 r. pełną wiedzę odnośnie tego, że strona pozwana zamierza jej powierzyć stanowisko Dyrektora Departamentu (...) (a nie Departamentu C., jak chciała powódka), doskonale

wiedziała, że w związku z tą zmianą stanowiska będzie otrzymywać wyższe wynagrodzenie, zatem miała ona w pełni świadomość treści wypowiedzenia zmieniającego.

Ostatecznie należy wskazać, że w doręczonym powódce w dniu 15 grudnia 2017 r. świadectwie pracy z dnia 30 listopada 2017 r. pracodawca wskazał, iż na stanowisku dyrektora Departamentu C. powódka zatrudniona była w okresie do dnia 31 lipca 2017 r., zaś od dnia 1 sierpnia 2017 r. do dnia 30 listopada 2017 r. – na stanowisku dyrektora Departamentu (...). Trzymiesięczny okres wypowiedzenia, po którym powódka miała objąć stanowisko dyrektora Departamentu (...), upływał z dniem 31 lipca 2017 r. jedynie, jeśli wypowiedzenie zmieniające zostało powódce doręczone najpóźniej w ostatnim dniu kwietnia 2017 r. Powódka nie wносиła o sprostowanie świadectwa pracy, które - jeśliby przyjąć twierdzenia powódki za wiarygodne - nie odpowiadało w swojej treści zaistniałemu w sprawie stanowi faktycznemu.

Podkreślić należy dalej, że odmowa przyjęcia przez pracownika pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawierającego prawidłowe pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 w zw. z art. 264 § 1 k.p.), nie wpływa na skuteczność dokonanego wypowiedzenia i nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997, Nr 15, poz. 268). Tym samym odwołanie wniesione przez powódkę do sądu pracy w dniu 7 czerwca 2017 r. zostało złożone z naruszeniem 21 – dniowego terminu, o którym mowa w art. 264 k.p. Jak bowiem ustalił Sąd, oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy zostało powódce doręczone skutecznie w dniu 28 kwietnia 2017 r., i od tego dnia rozpoczął bieg terminu na wniesienie odwołania do sądu pracy, który upływał z dniem 19 maja 2017 r. Powódka nie wykazała, by wniesienie odwołania po terminie wywołane zostało z przyczyn od niej niezależnych i bez jej winy, zaś okoliczność odmowy przyjęcia pisemnego oświadczenia woli pracodawcy nie stanowi, jak wskazano wyżej, podstawy do przywrócenia uchybionego terminu. Odwołanie podlegało zatem oddaleniu nie tylko dlatego, że Sąd nie dopatrywał się naruszenia po stronie pozwanej spółki naruszenia przepisów dotyczących wypowiedzania umów, ale już chociażby z tej przyczyny, że powódka uchybiła terminowi na wniesienie odwołania, zaś brak było przesłanek do przywrócenia terminu.

Abstrahując od powyższego Sąd ustalił dalej, że nie znajduje uzasadnienia także zarzut braku wskazania przyczyny wypowiedzenia, tj. naruszenie przepisu art. 30 § 4 k.p. W orzecznictwie ugruntowany stał się pogląd, zgodnie z którym pracodawca narusza przepis art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, jak i wtedy, gdy wskazana przyczyna jest niekonkretna i przez to niezrozumiała dla pracownika (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., sygn. akt I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663). Tymczasem zarówno w treści oświadczenia pracodawcy, z którym powódka z własnej woli nie chciała się zapoznać, jak i z informacji przekazanych powódce w dniu 28 kwietnia 2017 r. w formie ustnej przez J. W. i P. Ż. wynika, iż przyczyną wypowiedzenia zmieniającego były zmiany organizacyjne (jakie zaszły u strony pozwanej w związku z wejściem w życie postanowień rozporządzenia Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 6 marca 2017 r. w sprawie systemu zarządzania ryzykiem i systemu kontroli wewnętrznej, polityki wynagrodzeń oraz szczegółowego sposobu szacowania kapitału wewnętrznego w bankach oraz podjęciem w dniu 26 kwietnia 2017 r. uchwały Zarządu Nr 171/ (...) /2017 r. w sprawie przyjęcia projektu zmian w Ramowej Strukturze Organizacyjnej (...) S.A. oraz podjęciem w dniu 28 kwietnia 2017 r. przez Radę Nadzorczą (...) S.A. Uchwały Nr 47/2017 w sprawie zatwierdzenia z dniem 28 kwietnia 2017 r. zmian w Ramowej Strukturze Organizacyjnej (...) S.A.), polegające na: 1) wydzieleniu z Departamentu C. zadań związanych z przeciwdziałaniem praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu; 2) utworzeniu w ramach Pionu Wsparcia Zarządzania Departamentu (...) i powierzeniu mu ww. zadań.

W toku niniejszego postępowania powódka podkreślała, że nie kwestionuje faktu przeprowadzenia przez stronę pozwaną zmian organizacyjnych, a jedynie nie zgadza się z okolicznością, jakoby przedmiotowe zmiany skutkowały koniecznością dokonania wobec powódki wypowiedzenia warunków pracy i płacy. W trakcie składanych wyjaśnień powódka jednoznacznie przyznała, że zmiany organizacyjne zostały przeprowadzone, choć, jak wskazała, w jej ocenie nie musiały zostać wprowadzone. Tym samym powódka podjęła ze stroną pozwaną polemikę w zakresie zasadności działań podjętych przez pracodawcę, mających na celu zmianę struktury organizacyjnej.

Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, w sprawach toczących się z odwołań pracowników od wypowiedzenia rozwiązującego lub zmieniającego nie leży w gestii sądów pracy analizowanie przyczyn, które skłoniły pracodawcę do podjęcia działań restrukturyzacyjnych, ani dokonywanie oceny, czy wdrożona reorganizacja zapewni lepsze niż dotychczas funkcjonowanie całego zakładu lub jego poszczególnych części. To pracodawca decyduje o tym, w jakiej strukturze organizacyjnej chce dalej prowadzić swoją działalność i realizować cele tej działalności i to on ponosi ryzyko wadliwych decyzji w tym zakresie. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2014 r., sygn. akt I PK 65/14, Legalis). Do zakresu kognicji sądu pracy należy jedynie sprawdzenie, czy zmiany organizacyjne, które pracodawca wskazał jako przyczynę wypowiedzenia, w istocie miały miejsce.

Zmiana struktury organizacyjnej zakładu pracy, implikująca (bądź nie) zmniejszenie stanu zatrudnienia, uznawana jest w doktrynie i judykaturze za uzasadnioną przyczynę rozwiązania lub zmiany treści stosunku pracy, jeśli ma rzeczywisty a nie pozorny charakter i nie jest jedynie pretekstem dla zwolnienia konkretnego pracownika. Reorganizacja może zaś polegać na całkowitej likwidacji konkretnych stanowisk pracy i tworzeniu w to miejsce nowych, może też przybrać postać merytorycznych przekształceń istniejących już stanowisk pracy w drodze częściowego rozdziału i łączenia w odmienny niż dotychczas sposób zadań przypisanych do poszczególnych stanowisk.

Skoro fakt przeprowadzenia przez pracodawcę zmian w strukturze organizacyjnej zakładu pracy był między stronami bezsporny, to należy uznać, że dokonane z tej przyczyny wypowiedzenie zmieniające było uzasadnione.

Podkreślenia wymaga, że w niniejszej sprawie, powódce zaproponowano stanowisko dyrektora jednego dwóch departamentów utworzonych w wyniku podziału dotychczas istniejącego departamentu C., tj. powódce powierzono nadzór nad departamentem, który przejął część zadań, które dotychczas były wykonywane w departamencie C.. To, że powódce powierzono zadania nie te, które ona sobie życzyła, nie może stanowić o tym, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest niezasadne.

Skoro departament C. dotychczas zajmował się m. in. wykonywaniem zadań związanych z przeciwdziałaniem praniu brudnych pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, na podstawie wydzielenia tych zadań z tego departamentu utworzono nowy departament, którego zarządzanie powierzono powódce, a ona chciała zajmować się innymi zadaniami, nie może takie stanowisko pracownika uzasadniać braku zasadności przyczyny wypowiedzenia przez pracodawcę. Żaden przepis prawa nie nakazuje pracodawcy powierzania pracownikowi jedynie tych zadań, które to pracownik sobie życzy wykonywać.

Nie potwierdziły się zarzuty powódki, jakoby czynność prawna pracodawcy polegająca na zaproponowaniu powódce nowego stanowiska pracy i nowego – dużo wyższego - wynagrodzenia miała stanowić „zemstę” pracodawcy (a w szczególności bezpośredniego przełożonego powódki, P. Ż.) na powódce. Twierdzenia powódki w tym zakresie pozostają w sprzeczności przede wszystkim z okolicznościami mających bezspornie miejsce zmian w strukturze organizacyjnej pracodawcy. Strona pozwana wykazała, że przyczyną, dla której wypowiedziano powódce warunki pracy i płacy, była konieczność rozdzielenia zadań związanych ze zgodnością od zadań związanych z przeciwdziałaniem praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu, co było możliwe jedynie poprzez wydzielenie z Departamentu C., który dotychczas zajmował się tymi dwoma kategoriami zadań, Departamentu (...), zajmującego się jedynie przeciwdziałaniem praniu pieniędzy i finansowania terroryzmu. Pracodawca był zaś uprawniony do podjęcia decyzji o przydzieleniu powódce zarządu nad nowopowstałym departamentem, jeśli uznał, że powódka daje gwarancję najlepszego wykonania powierzonych zadań i że w interesie pracodawcy leży powierzenie powódce funkcji dyrektora Departamentu (...).

Powódka nie zdołała zaś wykazać, by działanie pracodawcy kierowane było chęcią dokonania na powódce „zemsty”. Powódka upatrywała podstaw negatywnego nastawienia pracodawcy (w szczególności P. Ż.) w stosunku do powódki w okoliczności zaangażowania się przez powódkę w procedurę antymobbingową, w której dopuszczenie się mobbingu stanowiło zarzut wobec osoby, z którą P. Ż. utrzymywał relacje towarzyskie. Podkreślić należy, że postępowanie dotyczące mobbingu miało miejsce w roku 2015, zaś wypowiedzenie zmieniające powódka otrzymała od pracodawcy w roku 2017. Już sama ta rozpiętość czasowa nie pozwala uwzględnić twierdzeń powódki. Ponadto w ocenie Sądu

niedorzecznym byłoby uznanie, że jedynie z chęci zemsty, i to po upływie kilku lat, P. Ż. podjął daleko idące kroki zmierzające do zmiany struktury organizacyjnej w spółce, w tym nakłonił do podjęcia stosownych uchwał kolegialne organy spółki (w tym Zarząd, Radę Nadzorczą oraz Komitet Audytu).

Podsumowując, Sąd zważył, że wypowiadając powódce warunki umowy o pracę pracodawca nie naruszył przepisów o wypowiedzeniu zmieniającym, w tym odpowiednio stosowanych przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę. Wypowiedzenie zmieniające odpowiadało bowiem warunkom formalnym (w szczególności w zakresie formy pisemnej, wskazania przyczyny wypowiedzenia, zamieszczenia pouczenia o prawie odwołania do sądu pracy), nie naruszało także przepisów dotyczących ochrony pracownika przed wypowiedzeniem. Wskazana w treści wypowiedzenia zmieniającego przyczyna była zaś konkretna i rzeczywista, nadto uzasadniała dokonane wypowiedzenie zmieniające.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd działał w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego, tj. o dowody z dokumentów, wskazane w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, oraz o zeznania świadków J. W. oraz I. W. (1). Sąd dał wiarę zeznaniom wskazanych świadków w całości. Przedmiotowe zeznania były szczegółowe, logiczne, spójne, a nadto korespondowały między sobą. Z zeznaniami świadków i wnioskami płynącymi ze zgromadzonych dowodów z dokumentów korespondowały także wyjaśnienia słuchanego w charakterze strony pozwanej P. Ż.. Wyjaśnienia powódki pozostawały odosobnione w zakresie, w jakim wskazywała ona, że w trakcie spotkania w dniu 28 kwietnia 2017 r. nie miała możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia woli pracodawcy na dokumencie wypowiedzenia zmieniającego.

Przede wszystkim zeznania powódki nie tylko pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadków i strony pozwanej, ale również są sprzeczne z doświadczeniem życiowym. Gdyby bowiem powódka faktycznie nie dowiedziała się o zamiarze pracodawcy w zakresie zmiany jej warunków pracy i płacy, wbrew jej woli, to nie byłoby powodu do tak emocjonalnej z jej strony reakcji na spotkanie z P. Ż. i J. W.. Zachowanie powódki, która – jak wynika z zeznań wszystkich świadków i stron – krzyczała, że „niczego nie podpisze”, rzuciła przedmiotami, tj. zachowywała się w taki sposób, że nie było możliwości podejścia do niej, ostatecznie jej reakcja w postaci opuszczenia miejsca pracy, świadczy w ocenie Sądu właśnie o tym, że dowiedziała się ona o decyzji strony pozwanej o zamiarze wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy. Również świadomość powódki o podwyższeniu jej wynagrodzenia tj. wskazywanie na to, że strona pozwana chce ją „przekupić” świadczy o tym, że powódka miała świadomość decyzji strony pozwanej, która to decyzja w jej ocenie była dla niej krzywdząca. Zatem twierdzenia powódki, że dowiedziała się ona o treści wypowiedzenia dopiero wówczas, gdy oświadczenie to otrzymała pocztą nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd oddalił wniosek powódki o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków A. P., E. O. oraz D. P., mając na uwadze, że okoliczności, na jakie mieliby zostać powołani ww. świadkowie, pozostawały bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. W szczególności bez znaczenia pozostawała okoliczność ewentualnego braku konieczności przeprowadzenia zmiany struktury u pracodawcy, na którą to okoliczność miałyby zeznawać E. O., bowiem zasadność przeprowadzonych zmian nie wchodzi w zakres kognicji sądu pracy, jak też okoliczność rzekomego rozwiązania umów o pracę z każdą z osób składających zawiadomienia o zdarzeniach mobbingowych, jeśli wziąć pod uwagę, że żadna z tych osób nie odwołała się od czynności pracodawcy do sądu pracy. Sąd miał także na uwadze, że żadna z wymienionych osób nie brała udziału w czynności wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego, a jakkolwiek wiedzę w tym zakresie wskazane osoby posiadały jedynie z przekazanych przez powódkę relacji.

Pełnomocnik powódki po tym, jak sąd oddalił na rozprawie w dniu 12 grudnia 2017 r. wnioski pełnomocnika powódki o dopuszczenie dowodu z zeznań w/w świadków jako dowodu wnioskowanego w celu przedłużenia postępowania, oświadczył, że „składa zastrzeżenia w trybie art. 162 kpc”. Sąd jednak nie uwzględnił tego rodzaju oświadczenia o złożeniu zastrzeżeń przez pełnomocnika powódki.

W tym miejscu należy podkreślić, że zgodnie z utrwaloną już linią orzeczniczą, w treść zastrzeżenia zgłoszonego w trybie art. 162 kpc strona nie musi wskazywać naruszonych przepisów postępowania, chyba że zastrzeżenie takie składa adwokat lub radca prawny. Zastrzeżenie, o którym mowa w art. 162 kpc, może dotyczyć jedynie takich

uchybień popełnionych przy dokonywaniu czynności procesowych przez sąd, których podjęcie zostało stronom zakomunikowane przez wydanie postanowienia lub zarządzenia (por. wyrok SN z dnia 3 lutego 2010 r., II CSK 286/09, Biul. SN 2010, nr 3, s. 14).

Należy przy tym zaznaczyć, że artykuł 162 kpc, przewiduje prekluzję zarzutów dotyczących niektórych naruszeń prawa procesowego. Z jego treści wynika, że skutkiem niepodniesienia przez stronę zarzutu naruszenia przepisów postępowania w sposób określony w tym przepisie jest bezpowrotna utrata tego zarzutu w dalszym toku postępowania (i w środkach zaskarżenia lub środkach odwoławczych), a więc także w postępowaniu wywołanym wniesieniem zażalenia oraz w postępowaniu apelacyjnym i kasacyjnym, chyba że chodzi o przepisy prawa procesowego, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozwagę z urzędu, albo że strona nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy. Brak winy musi być uprawdopodobniony (postanowienie SN z dnia 17 października 1969 r., I CR 316/69, OSP 1971, z. 1, poz. 5, z glosą W. Siedleckiego; uchwała SN z dnia 27 października 2005 r., III CZP 55/05, OSNC 2006, nr 9, poz. 144; wyrok SA w Szczecinie z dnia 20 grudnia 2007 r., I ACa 772/07, LEX nr 503258; wyrok SA w Łodzi z dnia 10 grudnia 2013 r., I ACa 784/13, LEX nr 1416130; wyrok SA w Łodzi z dnia 22 października 2013 r., I ACa 561/13, LEX nr 1394243; wyrok SN z dnia 29 sierpnia 2013 r., I CSK 713/12, LEX nr 1391108; wyrok SA w Lublinie z dnia 1 sierpnia 2013 r., I ACa 249/13, LEX nr 1363303).

Zachowanie uprawnienia do powoływania się na uchybienia przepisom postępowania, z wyjątkiem przewidzianym w art. 162 kpc zdanie drugie, wymaga - poza dochowaniem terminu zgłoszenia zastrzeżenia - wskazania spostrzeżonego przez stronę uchybienia z wyczerpującym przytoczeniem naruszonych przepisów postępowania wraz z wnioskiem o wpisanie tak sformułowanego zastrzeżenia do protokołu.

W wyroku z dnia 27 listopada 2013 r. (V CSK 544/12 LEX nr 1438426), Sąd Najwyższy uznał, że z treści art. 162 k.p.c. wynika, że strona ma zwrócić uwagę sądowi na uchybienie przepisom postępowania. Oznacza to, że nie jest wystarczające zwrócenie się do sądu o zaprotokołowanie, że strona zgłasza i wnosi o wpisanie zastrzeżenia do protokołu. Zastrzeżenie będzie skuteczne, jeżeli strona wskaże przepisy, które sąd, jej zdaniem, naruszył.

W niniejszej sprawie, profesjonalny pełnomocnik powódki wprowadziła wskazania, że „zgłasza zarzut w trybie art. 162 kpc” lecz nie wskazała, pomimo, że jako profesjonalny pełnomocnik winna to uczynić, ani jakiego przepisu naruszenie zgłasza, ani też na czym to naruszenie Sądu polega. Zatem należy uznać, że profesjonalny pełnomocnik powódki nie spełniła wymogów stawianych mu artykułem 162 kpc.

Niezależnie jednak od powyższego należy wskazać, że Sąd oddalił wniosek powódki o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków A. P., E. O. oraz D. P., mając na uwadze, że okoliczności, na jakie mieliby zostać powołani ww. świadkowie, pozostawały bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Zgodnie z art. 227 kpc, przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

Zgodnie z art. 217 § 1 kpc, strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej, lecz zgodnie z § 2 Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. Zgodnie z § 3 Sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione.

W szczególności bez znaczenia pozostawała okoliczność ewentualnego braku konieczności przeprowadzenia zmiany struktury u pracodawcy, na którą to okoliczność miałaby zeznawać E. O., bowiem zasadność przeprowadzonych zmian nie wchodzi w zakres kognicji sądu pracy, jak też okoliczność rzekomego rozwiązania umów o pracę z każdą z osób składających zawiadomienia o zdarzeniach mobbingowych, jeśli wziąć pod uwagę, że żadna z tych osób nie odwołała się od czynności pracodawcy do sądu pracy. Sąd miał także na uwadze, że żadna z wymienionych osób nie brała udziału

w czynności wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego, a jakąkolwiek wiedzę w tym zakresie wskazane osoby posiadały jedynie z przekazanych przez powódkę relacji.

Mając na uwadze powyższe, nie znajdując podstaw do uwzględnienia zgłoszonego przez powódkę roszczenia, w punkcie I sentencji wyroku Sąd powództwo oddalił.

Dodatkowo należy jeszcze wskazać, że żądanie powódki o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy nie było możliwym również z tego powodu, że powódka sama rozwiązała umowę o pracę ze stroną pozwaną składając jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zatem doszło do rozwiązania umowy o pracę stron z dniem 30 listopada 2017 r po upływie okresu wypowiedzenia, na skutek oświadczenia woli powódki. Nie było zatem możliwym orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu.

Orzeczenie o kosztach jak w punkcie II sentencji wyroku znajduje podstawę w treści art. 98 k.p.c. Bez wątpienia powódkę należy traktować jako stronę przegrywającą sprawę, zatem powódka obowiązana jest, na gruncie art. 98 k.p.c., do zwrotu przeciwnikowi na jego żądanie kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Kosztami tymi w niniejszym postępowaniu były koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej, które wyrażały się kwotą 180 zł, ustaloną zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804) oraz koszt opłaty skarbowej od jednego pełnomocnictwa w wysokości 17 zł, co łącznie wynosi kwotę 197 zł.