

Sygn. akt VIII *Pa* 183/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 stycznia 2016 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek</b> <b>SSO Grzegorz Tyrka (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 14 stycznia 2016r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** B. P.

**przeciwko** Poczcie Polskiej Spółce Akcyjnej w W.

**o** przywrócenie warunków pracy i płacy

**na skutek apelacji** powódki

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Z.

**z dnia** 7 maja 2015 r. **sygn. akt** IV P 143/14

oddala apelację.

(-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt: VIII Pa 183/15

## UZASADNIENIE

Powódka B. P. po ostatecznym sprecyzowaniu żądania domagała się od pozwanej Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej w W. przywrócenia poprzednich warunków pracy i płacy oraz zasądzenia kosztów postępowania. Wskazała, że oświadczeniem woli z dnia 2 października 2013 roku pozwana wypowiedziała jej dotychczasowe warunki pracy, na podstawie którego pracodawca zaproponował jej stanowisko asystenta z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3 200 zł, w miejsce dotychczas zajmowanego stanowiska naczelnika urzędu pocztowego, na którym jej wynagrodzenie wynosiło 4 944 zł. Powódka wskazała, że pracodawca, jako przyczynę wypowiedzenia podał utratę zaufania koniecznego do wykonywania przez nią pracy na stanowisku naczelnika urzędu pocztowego I kategorii, polegającą na negatywnym wyniku kontroli przeprowadzonej w okresie od dnia 12 – 17 września 2012 roku, w wyniku której

stwierdzono uchybienia w kierowanym przez nią urzędzie pocztowym. Jako drugą przyczynę pracodawca wskazał absencję chorobową powódki w okresach od dnia 22 października 2012 roku do dnia 10 kwietnia 2013 roku oraz od dnia 15 maja 2013 roku do dnia 16 września 2013 roku, która dezorganizuje pracę regionu sieci w K., powoduje konieczność wyznaczenia zastępstw na stanowisku naczelnika Urzędu Poczтового (...) i naraża pracodawcę na dodatkowe koszty. Powódka wskazała, że jest zatrudniona u pozwanej od dnia 2 marca 1978 roku, przy czym od lipca 2006 roku zajmuje stanowisko naczelnika Urzędu Poczтового nr 1 w Z.. W ocenie powódki, wskazane przyczyny wypowiedzenia nie znajdują potwierdzenia w stanie faktycznym. Powódka argumentowała, że stwierdzone podczas kontroli uchybienia stanowiły podstawę nałożenia na nią kary porządkowej upomnienia, która to kara z uwagi na naruszenie przez pozwaną podstawowych przepisów kodeksu pracy została uchylona prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w K. w sprawie VII P 1883/12. Ponadto powódka nigdy nie otrzymała sprawozdania z kontroli, ani nie została zapoznana z jej wynikami, zatem ma ograniczone możliwości merytorycznego odniesienia się do stawianych jej zarzutów. Powódka wskazała jednak, odnosząc się do poszczególnych zarzutów, że nie odpowiada za szereg czynności, za które przypisano jej odpowiedzialność. Podała, że czynności związanych z otwieraniem i zamykaniem pomieszczenia kasowego wykonywane są zawsze przez dwóch pracowników, a klucze z pomieszczeń kasowych przekazywane są na wartownię. Wydawanie przesyłek poleconych wraz z dowodem pokwitowania ich odbioru należy do obowiązków pracowników ekspedycji i poszczególnych listonoszy, zaś przesyłki o dużych gabarytach zawsze są zabezpieczane na sali doręczeń poprzez jej zamknięcie. Podała dalej, że kwitowanie przesyłek rejestrowych niedoręczonych w obecności listonoszy należy do obowiązków pracownika rozliczającego. Wskazała również, że nie posiada wiedzy na temat wypłacania nadgodzin wypracowanych przez jednego pracownika innemu pracownikowi, bowiem rozliczanie czasu pracy należy do obowiązków kierownika zmiany, a powódka jedynie akceptowała gotowe wykazy do wypłaty. Ponadto zaznaczyła, że to kontroler lub kierownik zmiany ma obowiązek nie dopuścić pracownika do pracy z prywatną torbą, a prowadzenie księgi raportów oraz ewidencji nadchodzących raportów należy do kompetencji pracowników kontroli. Również zarzut związany z przyjmowaniem paczek i przesyłek nieprawidłowo zaadresowanych dotyczy pracowników obsługujących bezpośrednio klientów. Podobnie wskazała, że nadzór nad rekvizytami imiennymi nie należy do zakresu obowiązków powódki, a kierownika zmiany.

Powódka podała, że nie potrafi odnieść się do zarzutów związanych z niepodejmowaniem skutecznych działań eliminujących powtarzające się nieprawidłowości w służbie ekspedycyjnej, ponieważ nie wie czego te nieprawidłowości dotyczą, jak również nie ma wiedzy na temat braku bieżącego opracowywania nadchodzących przesyłek oraz potwierdzeń odbioru. Nadto podała, że nie potrafi odnieść się do zarzutu dotyczącego postępowania pracowników oraz kwestii dotyczących doręczania i odbierania przesyłek na specjalnych zasadach ze względu na brak protokołu kontroli. Powódka podnosiła, że nadzoruje pracę ponad stuosobowej załogi w samym Urzędzie Poczтовым w Z. oraz czterech podległych filiach i dziesięciu agencjach pocztowych, zatem nie ma możliwości osobistego dopilnowania pracy każdego pracownika. Powódka, odnosząc się do zarzutu jej długotrwałej absencji chorobowej wskazała, że jest on niedorzeczny, bowiem już dnia 12 października 2012 roku powódka została oddelegowana na mocy jednostronnej czynności pracodawcy do pracy na stanowisko asystenta Urzędu Poczтового (...), a następnie, po jej powrocie do pracy po pierwszym zwolnieniu lekarskim, do Urzędu Poczтового T. (...). Podkreśliła także, że zmiana warunków pracy i płacy jest dla niej wysoce krzywdząca.

Pozwana Poczta Polska Spółka Akcyjna w W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko, pozwana podniosła, że podana powódce przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy jest uzasadniona i rzeczywista. W wyniku kontroli przeprowadzonej w okresie od dnia 12 do 17 września 2012 roku ujawniono wiele nieprawidłowości w działaniu Urzędu Poczтового nr 1 w Z. i stwierdzono, że nadzór nad pracownikami tego urzędu sprawowany przez powódkę nie był właściwy. Pozwana zaznaczyła, że powódka nie może uchylać się od odpowiedzialności za stwierdzone uchybienia w pracy urzędu twierdząc, że były to błędy podległych jej pracowników, jako że naczelnik urzędu odpowiada za pracę całego urzędu, tym bardziej, że stwierdzone uchybienia nie stanowiły sytuacji jednostkowych, lecz miały szeroki zakres, co wskazuje na nieskuteczne czynności nadzorczo – kontrolne powódki. Pozwana podała, że nie mogła wcześniej podjąć działań związanych ze zmianą warunków pracy i płacy powódki z uwagi na jej długotrwałe absencje chorobowe.

**Sąd Rejonowy w Z. wyrokiem z dnia 7 maja 2015 roku oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sąd I instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego w okresie od dnia 2 marca 1979 roku na podstawie umowy na czas nieokreślony, początkowo w przedsiębiorstwie państwowym użyteczności publicznej Poczta Polska, a od dnia 1 września 2009 roku stała się pracownikiem Poczty Polskiej S.A. Z dniem 1 maja 1984 roku powierzono powódce obowiązki Naczelnika Urzędu Poczтового R. 9, a następnie na mocy porozumienia stron od dnia 1 października 2006 roku stanowisko Naczelnika Urzędu Poczтового (...). Sąd I instancji ustalił zakres obowiązków powódki na stanowisku Naczelnika Urzędu Poczтового (...), do którego należało m.in.: kierowanie zespołem pracowników, organizowanie i nadzór nad procesem realizacji usług świadczonych przez pocztę z uwzględnieniem parametrów jakościowych, kształtowanie pozytywnego wizerunku poczty, przyjmowanie interesantów w sprawach skarg i wniosków oraz udzielanie wyjaśnień w tym zakresie, współpraca z innymi jednostkami organizacyjnymi poczty w zakresie realizacji zadań urzędu, nadzór nad sporządzaniem sprawozdań zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz aktami zarządu wewnętrznego, organizacja i nadzór nad przeprowadzaniem badania obciążenia pracą.

Sąd I instancji ustalił, że powódce podlegało około 122 pracowników. Jako naczelnik urzędu pocztowego odpowiadała za właściwe rozdzielanie i koordynację pracy poszczególnych segmentów w urzędzie oraz zobowiązana była do sprawdzania poprawności wykonywania tych czynności, odpowiadała za prawidłowe funkcjonowanie urzędu. Według Sądu I instancji w 2010 roku w Urzędzie Poczтовым nr 1 w Z. przeprowadzana była problemowa kontrola, która wykazała znaczne nieprawidłowości w działaniu urzędu pocztowego, które zagrażały bezpieczeństwu obrotu pocztowego. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zarządzaniu urzędem pocztowym na powódkę nałożona została kara porządkowa – nagana, a powództwo o uchylenie tej kary zostało oddalone prawomocnym wyrokiem Sądu Rejonowego w Z. w sprawie IV P 114/10.

Sąd Rejonowy w Z. ustalił, że w 2012 roku w Urzędzie Poczтовым nr 1 w Z. została przeprowadzona kontrola i powołano komisję antymobbingową, na skutek skarg pracowników związanych zarówno z niewłaściwym zarządzaniem tą placówką, jak i skargami związanymi z ewidencjonowaniem i rozliczaniem czasu pracy pracowników oraz dotyczące niewłaściwych stosunków międzyludzkich panujących w tej placówce pocztowej. Sąd I instancji ustalił, że część z tych zarzutów potwierdziła się, natomiast powołana komisja antymobbingowa nie stwierdziła przejawów mobbingu. W urzędzie przeprowadzono kolejną kontrolę w dniach od 12 do 17 września 2012 roku, która obejmowała zagadnienia związane z bezpieczeństwem obrotu pocztowego, terminowością przesyłek w obrocie krajowym, jakością świadczenia usług pocztowych, postępowanie przy doręczaniu i wydawaniu przesyłek na zasadach specjalnych. W czasie prowadzenia kontroli inspektorzy na bieżąco informowali powódkę oraz podległych jej pracowników o stwierdzonych nieprawidłowościach. W wyniku kontroli stwierdzono szereg nieprawidłowości w działaniu urzędu, z których niektóre zagrażały bezpieczeństwu obrotu pocztowego. Jak ustalił Sąd I instancji zaistniały nieprawidłowości polegające na: nierzetelnym przygotowaniu przesyłek poleconych do wydania listonoszom w dniach 13 i 14 września 2012 roku, wydawaniu do doręczenia przesyłek poleconych bez pokwitowania ich odbioru przez listonosza, pozostawianiu niezabezpieczonych przesyłek poleconych na stołach doręczycielskich po wyjściu listonoszy w rejon doręczeń, niekwitowanie w obecności listonoszy przesyłek, niedoręczenie przesyłek rejestrowanych, przechowywanie prywatnych toreb na stanowiskach pracy pracowników ekspedycji, nierzetelnym prowadzeniu ewidencji nadchodzących raportów, niepodjęcie skutecznych działań eliminujących powtarzające się nieprawidłowości w służbie ekspedycyjnej, nieprawidłowe prowadzenie ewidencji obiegu stempli i rekwizytów imiennych, nieprowadzenie rozdziału na stosowane zestawy kluczy do pomieszczeń kasowych i schowków kasowych, nieprzestrzeganie zasady komisyjności przy otwieraniu i zamykaniu pomieszczenia kasowego i schowków kasy głównej, nieopracowywanie na bieżąco potwierdzenia odbioru przesyłek rejestrowanych, nieuzupełnianie przez pracowników danych na nalepkach adresowych przyjmowanych paczek i przesyłek pobraniowych oraz na opakowaniach przesyłek lub czynienie tego w sposób nieprawidłowy, niezgodne z obowiązującymi przepisami postępowanie pracowników w zakresie doręczania/wydawania przesyłek nadanych na zasadach specjalnych. Według ustaleń Sądu I instancji we wnioskach i zaleceniach pokontrolnych wskazano, że powinny zostać podjęte działania zobowiązujące naczelnika Urzędu Poczтового nr 1 w Z. do wzmocnienia nadzoru nad prawidłowością wykonywania

zadań urzędu oraz do wzmożonej kontroli czynności wykonywanych przez podległych powódce pracowników, jak i natychmiastowego wprowadzenia wykazów i ewidencji, które do tej pory nie były prowadzone w urzędzie. Jak ustalił Sąd I instancji wyniki kontroli przeprowadzonej we wrześniu 2012 roku były na tyle niepokojące, że dyrektor regionu sieci wnioskował o odsunięcie powódki ze stanowiska naczelnika tego urzędu pocztowego, w celu zabezpieczenia jego prawidłowego funkcjonowania. Na początku października 2012 roku powódka przez okres około 1 tygodnia przekazywała urząd H. K., która została oddelegowana do objęcia tego urzędu. W październiku 2012 roku ujawniły się kolejne nieprawidłowości w działaniu Urzędu Poczтового (...), takie jak odnalezienie w kasie głównej nie przekazanych do dalszej ekspedycji przekazów pocztowych, które ujawnione zostały w szufladzie pod innymi dokumentami, oraz ponad 100 przesyłek pobraniowych nedoręczonych, których nadawcy byli fikcyjni, a które winny zostać przekazane do Wydziału Przesyłek Nedoręczalnych w K., zgodnie z procedurami obowiązującymi u pozwanej. Sąd I instancji ustalił, że w wyniku kontroli na powódkę została nałożona kara porządkowa upomnienia. Powódka złożyła odwołanie do Sądu Rejonowego Katowice – Zachód w K., który wyrokiem z dnia 9 lipca 2013 roku, w sprawie (...) uchylił nałożoną na powódkę karę porządkową.

Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji pismem z dnia 11 października 2012 roku pracodawca na podstawie art. 42 § 4 k.p. powierzył powódce od dnia 15 października 2012 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku wykonywanie pracy na stanowisku asystenta w Urzędzie Poczтовым (...) z zachowaniem prawa do dotychczasowego wynagrodzenia. Powódka odmówiła przyjęcia tego pisma, a od dnia 22 października 2012 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia 10 kwietnia 2013 roku. Sąd I instancji ustalił, że wnioskiem z dnia 9 kwietnia 2013 roku dyrektor regionu sieci zawniósł o zmianę stanowiska pracy dla powódki na naczelnika urzędu IV kategorii z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3 700 zł oraz dodatkiem funkcyjnym w kwocie 440 zł na podstawie umowy na czas nieokreślony w drodze porozumienia, na mocy którego miały ulec zmianie dotychczasowe warunki pracy i płacy powódki od dnia 1 czerwca 2013 roku. Powódka odmówiła podpisania tego porozumienia, dlatego została skierowana, w trybie art. 42 § 4 k.p., do pracy na stanowisku asystenta w Urzędzie Poczтовым T. (...) na okres od dnia 11 kwietnia 2013 roku do dnia 10 lipca 2013 roku. Powódka ponownie od dnia 15 maja 2013 roku do dnia 16 września 2013 roku korzystała ze zwolnienia lekarskiego.

Zgodnie z ustaleniami Sądu I instancji pismem z dnia 23 kwietnia 2013 roku, pracodawca poinformował reprezentujący B. P. związek zawodowy o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy podając szczegółowo przyczyny podjęcia takiej decyzji. Organizacja (...) Poczta Polska S.A. w Z. nie zajęła stanowiska w sprawie powódki.

Pozwana oświadczeniem woli doręczonym dnia 17 września 2014 roku podjęła decyzję o zwolnieniu powódki z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w okresie od dnia 17 września 2013 roku do dnia 29 września 2013 roku. Następnie pozwana wszczęła procedurę związaną z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę. Pracodawca poinformował Organizację (...) w Z. o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę podając szczegółowo przyczyny podjęcia tej decyzji. W odpowiedzi organizacja związkowa wniosła o zmianę podjętej decyzji wskazując, że z uwagi na długoletni staż pracy pracownika oraz sytuację rodzinną wnosi o rozważenie zmiany stanowiska powódki z Naczelnika Urzędu Poczтового (...) na asystenta. W odpowiedzi na taką opinię związku zawodowego pracodawca wskazał, że przychylił się do wniosku i przekazał organizacji związkowej, że dokona wypowiedzenia warunków pracy i płacy, proponując przeniesienie powódki na stanowisko asystenta z zachowaniem możliwie jak najwyższej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

Według ustaleń Sądu I instancji w dniu 2 października 2013 roku pracodawca wypowiedział powódce warunki umowy o pracę w części dotyczącej warunków stanowiska, miejsca pracy, wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wywiedzenia. Jako przyczynę pracodawca wskazał: utratę zaufania koniecznego do wykonywania pracy na stanowisku naczelnika urzędu pocztowego I kategorii, polegającą na negatywnym wyniku kontroli przeprowadzonej w okresie od 12 września 2012 roku do 17 września 2012 roku, w wyniku której stwierdzono liczne uchybienia w pracy kierowanego przez powódkę urzędu wynikające z:

1. braku nadzoru nad bezpieczeństwem obrotu pocztowego, ochroną wartości pieniężnych, depozytów i rekwizytów imiennych w kierowanym Urzędzie Pocztowym (...), którego wynikiem było: nieprzestrzeganie zasad komisyjności przy otwieraniu i zamykaniu pomieszczenia kasowego i schowków kasy głównej w Urzędzie Pocztowym (...), wydawanie do doręczenia przesyłek poleconych na stołach doręczycielskich po wyjściu listonoszy w rejon doręczeń, brak kwitowania przez pracownika rozliczającego listonosza, w obecności listonoszy zwracanych, niedoręczonych przesyłek rejestrowanych, nierzetelne przygotowanie przesyłek poleconych do wydawania listonoszom skutkujące znacznymi rozbieżnościami pomiędzy stanem faktycznym a odnotowanym w wykazie przesyłek wydanych do doręczenia, nieprawidłowe rozpatrywanie reklamacji, skarg dotyczących wypłaty przekazów pocztowych, nie podjęcie przez powódkę działań zgodnych z obowiązującymi procedurami w związku z zalegającymi paczkami pocztowymi pobraniowymi (od maja 2012 roku) w ilości 170 sztuk, które nadeszły do UP (...), jako „zwroty” i pozostały na stanie urzędu, adresy zwrotne na paczkach były adresami fikcyjnymi. Paczki te mogły być nadane przez oszusta internetowego a ich zawartość mogła stanowić rzeczy niedozwolone. Zalegające przesyłki odnalezione zostały w miesiącu październiku 2012 roku przez p. H. K. – pełniącą obowiązki Naczelnika Urzędu Pocztowego Z..

2. braku nadzoru nad wykonywaniem w UP (...) czynności finansowych, nadawczych, oddawczych, ekspedycyjno – rozdzielczych zgodnie z obowiązującymi przepisami, którego wynikiem było: wypłacanie godzin nadliczbowych przepracowanych przez jednego pracownika innemu pracownikowi, przechowywanie przez pracowników ekspedycji prywatnych toreb na stanowisku pracy, co jest niezgodne z obowiązującymi przepisami, nierzetelne prowadzenie ewidencji nadchodzących raportów uniemożliwiający sprawowanie nadzoru nad prawidłowością przeprowadzenia postępowań wyjaśniających oraz terminowością załatwiania raportów, nie podejmowanie przez powódkę jako naczelnika urzędu skutecznych działań eliminujących powtarzające się nieprawidłowości w służbie ekspedycyjnej, nie opracowywanie na bieżąco nadchodzących odsyłek ekonomicznych skutkujące wydłużeniem przebiegu otrzymanych w nich przesyłek, nie opracowywanie na bieżąco potwierdzeń odbioru przesyłek rejestrowanych, nieprawidłowe uzupełnienie i brak uzupełnienia przez pracowników danych na nalepkach adresowych przyjmowanych paczek i przesyłek pobraniowych oraz opakowaniach przesyłek, nieprawidłowe przyjmowanie przez Urząd nadawanych przez klientów paczek i przesyłek pobraniowych, niezgodne z obowiązującymi przepisami doręczanie i wydawanie przesyłek nadanych na zasadach specjalnych.

3. brak nadzoru nad prowadzeniem dokumentacji wynikającej z zadań urzędu, którego wynikiem było: niewłaściwe prowadzenie ksiąg raportów polegające na braku numeracji poszczególnych stron oraz braku odnotowywania obsady zmiany, nierzetelne prowadzenie ewidencji nadchodzących raportów.

4. brak nadzoru przez powódkę, jako Naczelnika Urzędu nad pracą podległych pracowników w tym kadry kierowniczej.

Według ustaleń Sądu I instancji pozwana wskazała nadto, że dodatkową przyczyną wywiedzenia warunków pracy i płacy jest długotrwała absencja chorobowa powódki w okresach od dnia 22 października 2012 roku do dnia 10 kwietnia 2013 roku oraz od dnia 15 maja 2013 roku do dnia 16 września 2013 roku, która dezorganizuje pracę Regionu Sieci w K., powoduje konieczność wyznaczenia zastępstwa na stanowisku Naczelnika Urzędu Pocztowego (...) i naraża pracodawcę na dodatkowe koszty. Jak ustalił Sąd I instancji pracodawca zaproponował powódce po upływie okresu wypowiedzenia, to jest od dnia 1 lutego 2014 roku stanowisko pracy – asystenta, jako miejsce pracy wskazał placówki pocztowe położone na terenie miasta K. z wynagrodzeniem zasadniczym wg kategorii 11 w wysokości 3 200 zł bez prawa do dodatku funkcyjnego oraz przy pozostawieniu niezmiennych pozostałych warunków pracy. Następnie pracodawca jednostronnie, oświadczeniem z dnia 2 października 2013 roku zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy, w okresie od dnia 2 października 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Sąd I instancji ustalił stan faktyczny na podstawie zeznań świadków H. K., A. L., K. H., D. D., T. P., zeznań powódki oraz dowodów z dokumentów, w tym akt osobowych powódki, dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy (...) sprawozdania z kontroli, protokołów, wystąpienia dotyczące kontroli okresu od dnia 11 stycznia do 19 lutego 2010 roku, dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy(...) Sąd I instancji wskazał, że zeznania świadków wzajemnie się uzupełniają, są spójne i dlatego dał im wiarę. Świadkowie w sposób konsekwentny i wzajemnie się

uzupełniający wskazywali, na nieprawidłowości stwierdzone w toku kontroli przeprowadzanej w Urzędzie Poczтовым (...) oraz po jej zakończeniu. Powódka nie kwestionowała zaistnienia nieprawidłowości, podnosiła jednakże, że nie została zapoznana z protokołem kontroli, dlatego w stosunku do większości zarzutów nie jest w stanie się ustosunkować, a w pozostałym zakresie przenosząc odpowiedzialność za ujawnione nieprawidłowości na podległych jej pracowników. Sąd I instancji wskazał, że w pozostałym zakresie w zasadzie stan faktyczny w niniejszej sprawie nie był pomiędzy stronami sporny, a strony różniły się jedynie oceną zaistniałych okoliczności faktycznych.

W ocenie Sądu I instancji roszczenie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd I instancji podał, że pracodawca dochował wszelkich procedur związanych z zastosowaniem wypowiedzenia zmieniającego prowadzącego do zmiany treści stosunku pracy łączącego strony postępowania. Sąd I instancji wskazał, że pozwana należycie przeprowadziła procedurę konsultacji związkowej, zawiadamiając Organizację (...) w Z. o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę, podając szczegółowo przyczyny takiej decyzji, a następnie uwzględniając opinię zmieniła swoją decyzję i postanowiła nie wypowiadać powódce umowy o pracę, a jedynie zmienić jej warunki pracy i płacy, o czym ponownie powiadomiła tę organizację związkową, wskazując nowe warunki pracy i płacy na jakich powódka zostanie zatrudniona. Sąd I instancji podkreślił także, że spełniony został wymóg zaproponowania powódce nowych warunków pracy i płacy na piśmie.

Sąd I instancji podał, że podstawą wypowiedzenia zmieniającego, które pozwany oświadczył powódce był przepis art. 42 k.p. Wskazał również, że pracodawca narusza swoje obowiązki ujęte w tym przepisie, wówczas, gdy w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia albo gdy podana przyczyna jest sformułowana zbyt niejasno, ogólnikowo, jest niekonkretna w takim stopniu, że adresat oświadczenia woli – pracownik, nie może dokonać oceny, czy stawiane mu zarzuty lub podnoszone okoliczności są słuszne i prawdziwe, a w konsekwencji podjąć decyzję o wdaniu się w spór przed sądem pracy. Sąd I instancji zauważył, że pozwana, jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę podała: utratę zaufania koniecznego do wykonywania pracy na stanowisku naczelnika urzędu pocztowego I kategorii, polegającą na negatywnym wyniku kontroli przeprowadzonej w okresie od 12 września 2012 roku do 17 września 2012 roku, w wyniku której stwierdzono liczne uchybienia w pracy kierowanego przez powódkę. Ta ogólna przyczyna została przez pracodawcę rozwinięta poprzez wskazanie szczegółowych zarzutów. Jako dodatkową przyczynę pozwana wskazała na długotrwałą absencję chorobową. Dokonując oceny wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia Sąd I instancji podał, że kontrole przeprowadzane w tej placówce w 2010 roku, jak i 2012 roku wykazały szereg nieprawidłowości, które były bez wątpienia wynikiem niewłaściwego zarządzania, nadzorowania i kontrolowania kadrą zatrudnioną w tym urzędzie. Podał również, że powódka, jako naczelnik urzędu zobowiązana była przede wszystkim dbać o prawidłowe działanie urzędu, jako całości, tymczasem stwierdzone uchybienia, w tym te które ujawnione zostały już po kontrolach wskazują, że istotnie z tego obowiązku powódka nie wywiązywała się w sposób należyty, zaś stwierdzone w urzędzie nieprawidłowości zagrażały bezpieczeństwu obrotu pocztowego.

Zdaniem Sądu I instancji nie mogła ostać się argumentacja powódki, iż nie może ona ponosić odpowiedzialności za nieprawidłowe działania pracowników zatrudnionych w tej placówce, tym bardziej, że pod jej kontrolą działały również agencje oraz filie pocztowe. Sąd I instancji przypomniał, że powódka odpowiadała za właściwe rozdzielanie i koordynację pracy poszczególnych segmentów w urzędzie oraz była zobowiązana do sprawdzania poprawności wykonywania tych czynności przez podległych jej pracowników. Natomiast w tych obszarach ujawniły się nieprawidłowości, które w ocenie Sądu uzasadniały utratę zaufania do powódki i brak możliwości dalszego zajmowania przez nią stanowiska naczelnika tak dużego urzędu pocztowego. W ocenie Sądu I instancji pomimo, iż powódka nie wykonywała poszczególnych czynności, to jednak pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia warunków pracy i płacy wskazał między innymi brak właściwego nadzoru nad podległymi powódce pracownikami. Powódka zatem nie może uchylać się od odpowiedzialności za nieprawidłowości stwierdzone w kierowanym przez nią urzędzie, usiłując przerzucić winę na pracowników niższego szczebla. Ponadto twierdzenia powódki, jakoby składała wnioski o ukaranie pracowników w związku z popełnianymi przez nich uchybieniami nie zostały przez powódkę wykazane w toku postępowania. Sąd I instancji argumentował, że przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna i rzeczywista. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest normalnym trybem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, a tym bardziej zmiana warunków umowy o pracę. W szczególności nie

wymaga wykazania nie tylko świadomego i celowego działania lub zaniechania pracownika, ale także jego zawinienia. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności, uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, czy kontroli i nadzoru nad pracą urzędu uzasadnia z reguły wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę, a więc również jednostronną zmianę warunków zatrudnienia. To bowiem pracodawca ma prawo doboru pracowników realizujących jego zamysł gospodarczy, a dobór ten leży w zakresie jego kompetencji, odpowiedzialności, a także ryzyka. Sąd I instancji wskazał, że działania powódki, zatrudnionej na odpowiedzialnym, wysokim stanowisku, polegające na braku nadzoru nad bezpieczeństwem obrotu pocztowego, ochroną wartości pieniężnych, depozytów i rekwizytów imiennych w kierowanym urzędzie, braku nadzoru nad wykonywaniem czynności finansowych, nadawczych, oddawczych, ekspedycyjno – rozdzielczych zgodnie z obowiązującymi przepisami, braku nadzoru nad prowadzeniem dokumentacji wynikającej z zadań urzędu, braku nadzoru przez powódkę, jako naczelnika urzędu nad pracą podległych pracowników w tym kadry kierowniczej, okazały się konkretnymi zarzutami, które znalazły potwierdzenie w stanie faktycznym i nie zostały skutecznie zakwestionowane przez powódkę, a zatem należy je uznać za uzasadnione przyczyny wypowiedzenia warunków pracy płacy również w świetle regulacji art. 45 § 1 k.p. Według Sądu I instancji utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie, jeżeli wynika z obiektywnych i racjonalnych przyczyn, które same w sobie usprawiedliwiają wypowiedzenie oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń.

W ocenie Sądu I instancji, nie była uzasadniona „dodatkowa przyczyna wypowiedzenia”, a więc długotrwała absencja chorobowa powódki, która powodowała dezorganizację pracy i konieczność ustanawiania zastępstwa na stanowisku Naczelnika Urzędu pocztowego (...). Powódka bowiem w zasadzie bezpośrednio po ujawnieniu jej przełożonym stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowości została odsunięta od stanowiska Naczelnika Urzędu Pocztowego (...), jak wskazywali świadkowie ze względu na konieczność umożliwienia właściwego funkcjonowania tego urzędu i zagrożenie bezpieczeństwa obrotu pocztowego.

W odniesieniu do zarzutów powódki związanych z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem warunków pracy Sąd I instancji podał, że z uwagi na złożenie oświadczenia w tym przedmiocie po upływie około roku od dnia w którym ujawniono nieprawidłowości w działaniu urzędu kierowanego przez powódkę, wskazać należy, że pracodawca nie miał obiektywnej możliwości złożenia tego oświadczenia wcześniej, a to z uwagi na absencje chorobowe powódki.

Odnosząc się do zarzutów powódki związanych z nieakceptowalną i krzywdzącą dla niej zmianą warunków pracy i płacy Sąd I instancji wskazał, że w kwietniu 2013 roku pracodawca uznając, że powódka nie radzi sobie z kierowaniem tak dużą placówką, i mając możliwość zaproponowania powódce stanowiska naczelnika mniejszego urzędu pocztowego uczynił to, lecz powódka nie przyjęła jego warunków. Mając to na uwadze oraz wobec braku innych, wolnych stanowisk pracy pozwana w wypowiedzeniu warunków pracy zaproponowała powódce stanowisko asystenta z kategorią zaszerogowania najwyższą z możliwych na tym stanowisku pracy (Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy k. 185). Sąd I instancji podał, że w świetle przedstawionych okoliczności, nie można było uznać wypowiedzenia warunków pracy i płacy dokonanego powódce za nieuzasadnione, a co się z tym wiąże, roszczenie o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji orzekł o kosztach postępowania na mocy art. 98 k.p.c. w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 490).

***Apelację wywiodła powódka, wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, ewentualnie domagała się uchylecia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, z uwzględnieniem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.***

Powódka zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granicy swobodnej oceny dowodów, polegające na :

- całkowitym pominięciu faktu, iż powódka nie otrzymała protokołu z kontroli, jaka miała miejsce we wrześniu 2012 roku oraz nie miała możliwości odnieść się do stwierdzonych podczas tej kontroli zarzutów,

- pominięciu zeznań wszystkich świadków, a także zeznań samej powódki w części w której świadkowie ci zeznali, że zgodnie z przyjętą u pozwanej procedurą, po przeprowadzonej kontroli, naczelnik urzędu pocztowego jest zapoznawany z protokołem kontroli oraz ma możliwość ustosunkowania się do poniesionych tam zarzutów, a w dalszej kolejności usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości w odpowiednim czasie,

- pominięciu zeznań świadków T. P., D. D. oraz H. K. (a także zeznań samej powódki) w części w której świadkowie ci zgodnie zeznali, że mając na uwadze wielkość Urzędu Pocztowego (...) nie jest możliwe takie kierowanie tym urzędem, aby ustrzec się od wszelakich nieprawidłowości związanych z jego funkcjonowaniem, oraz w części w której potwierdzili oni brak nadzwyczajnego charakteru uchybień stwierdzonych podczas kontroli Urzędu Pocztowego (...) we wrześniu 2012 roku w stosunku do uchybień stwierdzanych podczas takich kontroli w innych urzędach pocztowych,

- pominięciu zeznań powódki wskazujących na jej nienaganną, wieloletnią pracę na stanowisku Naczelnika Urzędu Pocztowego (...) oraz dowodów znajdujących się w aktach sprawy, w szczególności dowodu z pisma Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji z dnia 15 stycznia 2015r. o przyznaniu powódce odznaczenia za szczególne zasługi, związane z pracą na tym stanowisku,

2. naruszeniu art. 233 § 2 k.p.c. poprzez brak oceny przez Sąd I instancji jakie znaczenie należy nadać odmowie przedstawienia przez stronę pozwaną informacji o tym, jakie konsekwencje służbowe zostały wyciągnięte w stosunku do kierowników zmiany Urzędu Pocztowego (...) w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami podczas kontroli, jaka miała miejsce we wrześniu 2012 roku,

3. naruszeniu z art. 45 k.p. art. 42 ust. 1 k.p. poprzez uznanie, iż wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę było uzasadnione.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie na swoją rzecz od powódki zwrotu kosztów procesu.

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

Przyjmując ustalenia Sądu I instancji za własne i dzieląc jego rozważania prawne czynione na kanwie normy prawnej zawartej w art. 30 § 4 k.p. oraz 42 § 2 k.p. w związku z art. 45 k.p. należało uznać apelację powódki za bezzasadną.

Zarzuty podnoszone przez skarżącą, to jest naruszenia art. 233 § 1 i § 2 k.p.c., art. 42 § 2 k.p. w związku z art. 45 k.p. nie zasługiwały na uwzględnienie i nie mogły odnieść oczekiwanego rezultatu.

Sąd Okręgowy stwierdza, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej, jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych, jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów



określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1999 roku, w sprawie II UKN 685/98, opublikowany w OSNP z 2000 roku, Nr 17, poz. 655; z dnia 29 września 2000 roku, w sprawie V CKN 94/00, opublikowany w LEX 52589; z dnia 14 grudnia 2001 roku, w sprawie V CKN 561/00, opublikowany w LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, nie publikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

Należy wskazać, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Sąd I instancji wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, a którym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Sąd ten uzasadnił przyjęte przez siebie stanowisko i nie naruszył art. 328 § 2 k.p.c.

Sąd Okręgowy orzekający w niniejszej sprawie w pełnej rozciągłości podziela argumentację i rozważania prawne poczynione przez Sąd I instancji.

Należy zauważyć, że w trakcie trwania stosunku pracy może zaistnieć konieczność zmiany wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy. Zmiany te mogą nieść za sobą polepszenie lub pogorszenie sytuacji pracownika i mogą być dokonywane w drodze: porozumienia zmieniającego, wypowiedzenia zmieniającego, akceptacji pracownika (jeżeli są bardziej korzystne od dotychczasowych, np. podwyżka wynagrodzenia).

Strony stosunku pracy mogą dokonać modyfikacji wynikających z umowy o pracę warunków na podstawie zgodnych oświadczeń woli w drodze porozumienia zmieniającego. W drodze porozumienia zmieniającego można dokonać zmiany w treści każdej umowy o pracę niezależnie od jej rodzaju. Wobec tego w ten sposób może być zmieniona treść umowy o pracę na czas nieokreślony, jak i umów terminowych. Z inicjatywą zmiany może wystąpić zarówno pracodawca jak i pracownik, z tym że pracodawca nie jest związany propozycją pracownika (nie musi jej przyjąć). Jeżeli pracodawca i pracownik wyrażą zgodę na nowe warunki, to dochodzi do ich zmiany w zakresie i terminie uzgodnionym w porozumieniu.

Inaczej przedstawia się sytuacja, gdy pracodawca proponuje zmianę warunków pracy i płacy, a pracownik nie wyraża na nią zgody. Wówczas pracodawca ma możliwość zastosowania instytucji wypowiedzenia zmieniającego – zwłaszcza w przypadku, gdy proponowane zmiany warunków pracy lub płacy niosą pogorszenie sytuacji pracowniczej.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy, inaczej zwane wypowiedzeniem zmieniającym, zostało uregulowane w art. 42 § 1–3 k.p. Zgodnie z tym artykułem przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę (wypowiedzenie definitywne) stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Odpowiednie stosowanie oznacza stosowanie przepisów dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę z pewnymi modyfikacjami uwzględniającymi różnice w samej istocie obu tych instytucji, np. odmienny cel - wypowiedzenie zmieniające generalnie zmierza jedynie do modyfikacji treści umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia, a wypowiedzenie definitywne prowadzi do rozwiązania łączącego strony stosunku prawnego. Istotne natomiast jest to, że inaczej niż przy wypowiedzeniu definitywnym, wypowiedzieć warunki pracy i płacy może wyłącznie pracodawca. To uprawnienie natomiast nie przysługuje pracownikowi. Ma on jedynie możliwość sugerować zmiany, na które pracodawca może wyrazić zgodę (porozumienie zmieniające) lub nie.

Wypowiedzenie zmieniające jest konieczne w przypadku zmiany istotnych warunków umowy o pracę. Istotne warunki umowy o pracę wynikają przede wszystkim z przepisów prawa pracy. Artykuł 29 k.p. określa warunki, które uznawane są za istotne.

W związku z tym zmiany w trybie wypowiedzenia zmieniającego wymaga: zmiana rodzaju pracy, zmiana miejsca wykonywania pracy, zmiana wymiaru czasu pracy, zmiana wynagrodzenia na niekorzyść pracownika.

Jak już wskazano, do wypowiedzenia zmieniającego odpowiednie stosowanie znajdują przepisy o wypowiedzeniu definitywnym. W odniesieniu do umowy o pracę na czas nieokreślony obejmuje to konieczność istnienia przyczyny wypowiedzenia zmieniającego (art. 30 § 4 k.p.).

Zgodnie z zasadą a maiori ad minus, należy stwierdzić, że powody uzasadniające zakończenie umowy mogą również stanowić podstawę zmiany treści umowy o pracę. W uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku (w sprawie III PZP 10/85, opublikowanej w OSNCP z 1985 roku, Nr 11, poz. 164) - zawierającej wytyczne dotyczące wykładni art. 45 k.p. i praktyki stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony - stwierdzono wprost, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy może być uzasadnione zarówno przyczynami stanowiącymi podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, jak i innymi przyczynami adekwatnymi do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Przy rozważaniu okoliczności przemawiających za ochroną pracownika należy mieć na uwadze, że w wyniku wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownik nie zostaje pozbawiony pracy i środków egzystencji (teza XIV tej uchwały). Sąd Najwyższy uznał również, że przewidziane art. 42 § 1 k.p. wypowiedzenie zmieniające jest uprawnieniem pracodawcy. Jego ocena wymaga uwzględnienia nie tylko słusznego interesu pracownika, ale również interesów pracodawcy widzianych w aspekcie realizowanych przez niego zadań (wyrok z dnia 24 października 1979 roku, w sprawie I PRN 131/79, opublikowany w OSP z 1980 roku, Nr 3, poz. 50).

Naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić w myśl art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 k.p. uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi tylko samych warunków płacy – uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 1988 roku, w sprawie III PZP 30/88 opublikowana w OSNICPiUS z 1989 roku, Nr 12, poz. 196.

Sąd I instancji ustalił, że do obowiązków powódki należało sprawowanie nadzoru, kierownictwo, kontrola nad całokształtem pracy i realizacją zadań urzędu, wydawanie zarządzeń wewnętrznych regulujących właściwą obsługę i należyte wykonywanie zadań przez podległe służby, ustalanie zakresu czynności dla podległych pracowników, ustalanie zadań oraz nadzór nad prawidłowym i terminowym wykonywaniem przydzielonych zadań.

Kontrole przeprowadzone w urzędzie pocztowym zarówno w 2010 roku, jak i w 2012 roku wykazały nieprawidłowości, które obciążają powódkę. Należy pamiętać, że powódka sprawowała stanowisko kierownicze i w związku z tym ponosiła odpowiedzialność za prawidłowe funkcjonowanie urzędu. Powódka nie może przerzucać odpowiedzialności za powstałe zaniedbania na podległych jej pracowników. Uchybienia stwierdzone podczas kontroli nie miały charakteru incydentalnego, ale charakter powtarzający, co świadczy o nieskutecznym zarządzaniu zakładem pracy. Słusznie zwrócił uwagę Sąd I instancji, że ocena pracy powódki na stanowisku kierowniczym jest dokonywana przez pryzmat pracy podległych pracowników. Nadto, że wymagania stawiane powódce są wyższe aniżeli podległym jej pracownikom. Skoro nieprawidłowości wystąpiły podczas kontroli w 2010 roku, i następnie w 2012 roku, to pracodawca uznał, że powódka nie daje gwarancji należytego wykonywania powierzonych obowiązków na stanowisku kierowniczym.

Chybiony - przez pryzmat zasadności wypowiedzenia zmieniającego - okazał się zarzut, że powódka nie otrzymała protokołu z przeprowadzonej kontroli w 2012 roku. Pozwana w oświadczeniu woli podała przyczyny wypowiedzenia zmieniającego, które spełniają wymogi art. 30 § 4 k.p. Przyczyny dotyczyły nienależytego wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę, co wykazała kontrola z 2012 roku. Powódka była zapoznana z tymi przyczynami. Sąd Orzekający był związany tymi przyczynami i badał ich zasadność przez pryzmat art. 42 § 2 k.p. w związku z art. 45 k.p. Powódka w toku postępowania sądowego mogła wykazywać, że podane przyczyny są nieprawdziwe i nie uzasadniają zmianę stanowiska pracy. Pozwana nie spóźniła się ze złożeniem powódce oświadczenia woli o

wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Uwadze nie może umknąć okoliczność, że pozwana nie mogła złożyć wcześniej oświadczenia woli z uwagi na absencję chorobową powódki (art. 41 k.p.)

Odpowiednie stosowanie art. 45 § 1 k.p. do wypowiedzenia zmieniającego polega na ocenie zasadności nie tylko w odniesieniu do samego wypowiedzenia umowy, ale także wobec drugiego elementu tej złożonej czynności prawnej, czyli w stosunku do oferty nowych warunków umowy. Ocena zasadności proponowanych przez pracodawcę nowych warunków umowy o pracę, dokonywana jest indywidualnie w każdym przypadku wypowiedzenia zmieniającego (tak samo jak w przypadku wypowiedzenia definitywnego). W niniejszej sprawie pracodawca miał wybór między wypowiedzeniem definitywnym a wypowiedzeniem zmieniającym. Zastosował on wypowiedzenie zmieniające będące środkiem mniej dolegliwym dla powódki. Zaproponował powódce taką pracę, do wykonywania której posiada ona wystarczające kwalifikacje. Pracodawca zaproponował powódce taką pracę, jaką dysponował. Rodzaj przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie zmieniające nie jest obojętny przy ocenie zasadności proponowanych warunków dalszego zatrudnienia. Uwadze nie może umknąć okoliczność, że pozwana na mocy porozumienia zmieniającego proponowała powódce stanowisko kierownicze, ale w mniejszym urzędzie pocztowym; jednakże powódka odmówiła przyjęcia oferty. W związku z tym pozwana skorzystała z instytucji wypowiedzenia zmieniającego.

Według Sądu II instancji Sąd I instancji wyczerpująco przedstawił argumenty, przyjęte za podstawę swego rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu II instancji argumentacja ta jest trafna i logiczna. Przyczyny wypowiedzenia zmieniającego są uzasadnione.

Konkludując, Sąd II instancji, nie podzielając zarzutów i wniosków apelacji powódki w zakresie zasadności przyczyn wypowiedzenia zmieniającego, na mocy art. 385 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu, jako bezzasadnej.

Zgodnie z art. 109 k.p.c. roszczenie o zwrot kosztów wygasa, jeśli strona najpóźniej przed zamknięciem rozprawy bezpośrednio poprzedzającej wydanie orzeczenia nie złoży sądowi spisu kosztów albo nie zgłosi wniosku o przyznanie kosztów według norm przepisanych. Jednakże o kosztach należnych stronie działającej bez adwokata lub radcy prawnego sąd orzeka z urzędu. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu); natomiast § 3 stanowi, iż do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Skoro pozwana nie złożyła wniosku przewidzianego prawem o przyznanie kosztów według norm przepisanych ani nie złożyła spisu kosztów, ograniczając się do ogólnego wniosku zasądzenie kosztów postępowania (nie wskazując jakich), to ogólny wniosek, jako nie spełniający wymogów art. 109 k.p.c., należało pozostawić bez rozpoznania.

SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSO Jolanta Łanowy SSO Grzegorz Tyrka (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia