

Sygn. akt VI P 703/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 czerwca 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Kazimierz Mechowski, Ewa Śledzikowska

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 1 czerwca 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa M. S. (PESEL (...))

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. (KRS (...))

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia warunków pracy i płacy

I. oddala powództwo,

II. zasądza od powoda M. S. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. kwotę 180 złotych (sto osiemdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 703/15

UZASADNIENIE

Powód M. S. pozwem z dnia 7 października 2015 roku wniósł przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T. o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż w dniu 1 października 2015 roku otrzymał od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę, jak również porozumienie o zmianie warunków umowy o pracę. Powyższe oświadczenia zostały podpisane przez M. R.. Powód podkreślił, iż w/w osoba nie jest jednak osobą upoważnioną do składania w imieniu pracodawcy oświadczeń woli. Powyższe wynika z odpisu z KRS pozwanego. Ponadto do doręczonych mu pism nie zostało załączone pełnomocnictwo, z którego wynikałoby iż M. R. jest upoważniona do składania tego typu oświadczeń. W związku z powyższym złożone mu oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy jest nieważne. (k. 3,21-22)

W odpowiedzi na pozew z dnia 29 stycznia 2016 roku pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż w sprawach z zakresu prawa pracy pracodawca będący spółką z ograniczoną odpowiedzialnością może działać przez osobę lub organ zarządzający, jak również przez inną wyznaczoną osobę. Źródłem takiego umocowania może być np. umowa spółki, regulamin pracy, czy też pełnomocnictwo. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika z kolei, że w stosunkach pracy w zakresie zasad reprezentacji pracodawcy pierwszeństwo mają regulacje prawa pracy (art. 3¹ kp), a wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego. W przedmiotowej sprawie oświadczenie zmieniające warunki pracy i płacy złożyła M. R. legitymująca się pełnomocnictwem udzielonym jej w imieniu pozwanego przez K. Q.- członka Zarządu – Dyrektora Generalnego

powołanego na tą funkcję uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 24 lipca 2015 roku. Zgodnie zaś z ujawnionym w KRS sposobem reprezentacji pozwanego upoważnionym do jego samodzielnej reprezentacji jest członek Zarządu, jeśli pełni funkcję dyrektora generalnego. M. R. działała zatem zgodnie z wolą pozwanego i w zakresie udzielonego jej pełnomocnictwa, a co za tym idzie wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie narusza przepisów prawa. W/w była więc osobą upoważnioną do dokonywania w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ kp. W świetle powyższego twierdzenia powoda o „nieważności” wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie zasługują na uwzględnienie. Pozwany podkreślił również, iż wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy nastąpiło w trybie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a konkretnie w trybie art. 1 ust. 1 pkt 3, a co za tym idzie mimo usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy art. 5 ust. 4 tejże ustawy uprawniał pracodawcę do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy spowodowanej niezdolnością do pracy. (k. 54-56)

Na rozprawie w dniu 22 lutego 2016 roku powód sprecyzował, iż domaga się w niniejszym postępowaniu zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach przedłożonym przez stronę pozwaną (k. 78)

Na rozprawie w dniu 1 czerwca 2016 roku powód podtrzymał dotychczasowe żądanie zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę tj. w wysokości 12 miesięcznego wynagrodzenia za pracę mając, przy przyjęciu do podstawy wyliczeń kwoty 2.684 złotych netto miesięcznie. (k. 91)

Sąd ustalił następujących stan faktyczny :

W dniu 11 kwietnia 2006 roku powód M. S. oraz (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 11 lipca 2006 roku. W oparciu o powyższą powód został zatrudniony na stanowisku planisty materiałowego.

W dniu 11 lipca 2006 roku strony j.w zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony tj. do dnia 31 grudnia 2006 roku.

Począwszy od dnia 1 stycznia 2007 roku powoda M. S. oraz (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. W oparciu o powyższą powód został również zatrudniony na stanowisku planisty materiałowego.

Z dniem 4 grudnia 2008 roku na podstawie art. 23¹ ust. 3 kp nastąpiło przejście zakładu pracy tj. (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. w wyniku sprzedaży części spółki (...).

Następnie pracodawcą powoda stał się pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G..

W dniu 1 kwietnia 2011 roku strony j.w zawarły aneks do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2007 roku zawartej na czas nieokreślony, mocą którego powód został zatrudniony u pozwanego na stanowisku planisty materiałowego, za wynagrodzeniem 3.000 złotych brutto miesięcznie oraz premią uznaniową.

Z dniem 13 grudnia 2013 roku na podstawie art. 23¹ ust. 3 kp nastąpiło przejście (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na pozwanego (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G..

(Dowód : umowa o pracę z dnia 1 stycznia 2007 roku- k. 1, 5, 6 części B akt osobowych pracownika, oświadczenie z dnia 3 listopada 2008 roku- k. 13 części B akt osobowych pracownika, aneks z dnia 1 kwietnia 2011 roku- k. 19 części B akt osobowych pracownika, pismo z dnia 11 grudnia 2013 roku- k. 23 części B akt osobowych pracownika)

W dniu 1 października 2015 roku pracodawca doręczył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, jak również aneks do umowy z propozycją gwarantowanego wynagrodzenia od momentu przejścia do nowej lokalizacji tj. przez okres 10 miesięcy od wynagrodzenia za pracę płatnego za miesiąc styczeń 2016 roku do wynagrodzenia za miesiąc październik 2016 roku.

Powyższe oświadczenia zostały powodowi przedłożone w związku z przeniesieniem całego zakładu produkcyjnego pozwanego z G. do T..

W treści oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy pracodawca wskazał, iż powyższe dotyczy miejsca pracy pracownika oraz jego wynagrodzenia za pracę. Powyższe oświadczenie zostało złożone z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2015 roku.

Jednocześnie pracodawca zaproponował powodowi nowe warunki pracy i płacy, w ten sposób, że w miejsce dotychczasowych warunków, jako nowe miejsce pracy wskazał T., zaś jako proponowane wynagrodzenie kwotę 2.700 złotych brutto.

Jako przyczynę powyższego pozwany podał przeniesienie całego zakładu pracy produkcyjnego z G. do T. i konieczność ujednoczenia wynagrodzeń w firmie (dostosowanie poziomu wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w G. do wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na stanowiskach w T.). Wypowiedzenia miały objąć wszystkich pracowników wykonujących pracę w zakładzie w G. i miały być dokonane w kolejności przenoszenia poszczególnych linii produkcyjnych do T..

W razie odmowy przyjęcia przez powoda zaproponowanych warunków pracy i płacy, umowa o pracę łącząca strony miała ulec rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia tj. z dniem 31 grudnia 2015 roku. Nadto pracodawca zaznaczył, iż jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia pracownik niełoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważać się będzie, że powód wyraził zgodę na te warunki.

W dacie złożenia tychże oświadczeń powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Zarówno wypowiedzenie warunków pracy i płacy, jak również aneks do umowy o pracę zostały podpisane przez pracownika pozwanego M. R.- główną księgową.

M. R. posiadała w tym zakresie pełnomocnictwo udzielone jej w imieniu pozwanego przez K. Q.- członka Zarządu – Dyrektora Generalnego powołanego na tą funkcję uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 24 lipca 2015 roku.

Powyższe pełnomocnictwo zostało udzielone w dniu 20 sierpnia 2015 roku i upoważniało w/w do zawierania, rozwiązywania (w tym w drodze jednostronnych oświadczeń), zmiany (w tym w drodze jednostronnych oświadczeń np. wypowiedzeń warunków pracy i płacy), w imieniu spółki umów o pracę pracowników na warunkach wg jej uznania.

Zgodnie z ujawnionym w KRS sposobem reprezentacji pozwanego upoważnionym do jego samodzielnej reprezentacji jest członek Zarządu, jeśli pełni funkcję dyrektora generalnego.

M. R. składając zatem oświadczenia j.w działała zgodnie z wolą pozwanego i w zakresie udzielonego jej pełnomocnictwa.

Wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy nastąpiło w trybie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników tj. w trybie art. 1 ust. 1 pkt 3, a co za tym idzie mimo usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy art. 5 ust. 4 tejże ustawy uprawniał pracodawcę do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy pracę w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej niezdolnością do pracy. (k. 54-56)

Powód nie podpisał oświadczeń pracodawcy doręczonych mu w dniu 17 września 2015 roku.

Powód nie złożył również oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy.

Miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 3.000 złotych brutto.

(**Dowód:** pismo z dnia 17 września 2015 roku- k. 11, aneks do umowy –k. 15-16, wypowiedzenie warunków pracy i płacy- k. 17-18, zaświadczenie- k. 61, pełnomocnictwo- k. 62, protokół Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 24 lipca 2015 roku- k. 63-68, zawiadomienie o zamiarze wręczenia wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy- k. 69-70, Regulamin Zwolnień- k. 71-73, zeznania powoda M. S.- k. 78-79 (nagranie 00:01:10-00:11:39) w zw. z k. 91-92 (nagranie 00:08:01-00:13:32)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wnioski konstruując w szczególności w oparciu o zeznania powoda M. S., jak również dokumenty przedłożone do akt sprawy.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda oraz łączącej strony umowy, jej charakteru (umowa na czas nieokreślony) stanowiły również akta osobowe powoda.

Sąd dał im wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim powyższe stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie

W ocenie Sądu zeznania powoda zasługiwały na wiarę i uwzględnienie, albowiem powyższe korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy.

Walent wiarygodności Sąd przyznał również dokumentom prywatnym, które ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte.

W przedmiotowej sprawie rozważenia wymagało oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy złożone powodowi w dniu 1 października 2015 roku.

W tym zakresie okolicznością bezsporną było, iż w tymże dniu pracodawca doręczył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, jak również aneks do umowy z propozycją gwarantowanego wynagrodzenia od momentu przejścia do nowej lokalizacji tj. przez okres 10 miesięcy.

W treści oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy pracodawca wskazał, iż powyższe dotyczy miejsca pracy pracownika oraz jego wynagrodzenia za pracę. Powyższe oświadczenie zostało złożone z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2015 roku. Jednocześnie pracodawca zaproponował powodowi nowe warunki pracy i płacy, w ten sposób, że w miejsce dotychczasowych warunków, jako nowe miejsce pracy wskazał T., zaś jako proponowane wynagrodzenie kwotę 2.700 złotych brutto.

Jako przyczynę powyższego pozwany podał przeniesienie całego zakładu pracy produkcyjnego z G. do T. i konieczność ujednoczenia wynagrodzeń w firmie (dostosowanie poziomu wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w G. do wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na stanowiskach w T.). Wypowiedzenia miały objąć wszystkich pracowników wykonujących pracę w zakładzie w G. i miały być dokonane w kolejności przenoszenia poszczególnych linii produkcyjnych do T.. Nadto pracodawca wskazał, iż w razie odmowy przyjęcia przez powoda zaproponowanych warunków pracy i płacy, umowa o pracę łącząca strony miała ulec rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia tj. z dniem 31 grudnia 2015 roku. Nadto pracodawca zaznaczył, iż jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia pracownik nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważać się będzie, że powód wyraził zgodę na te warunki.

W dacie złożenia tychże oświadczeń powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Poza sporem pozostawała również okoliczność, iż zarówno wypowiedzenie warunków pracy i płacy, jak również aneks do umowy o pracę zostały podpisane przez pracownika pozwanego M. R.- główną księgową. Bezsporne było również, iż powód nie przyjął warunków zaproponowanych mu mocą aneksu do umowy o pracę, w zakresie zaś złożonego skutecznie oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy nie złożył również oświadczenia o odmowie przyjęcia powyższych.

W niniejszym postępowaniu powód zakwestionował jedynie fakt złożenia niniejszych oświadczeń przez pracownika pozwanego – M. R., wskazując w tym zakresie iż w jego ocenie w/w nie była upoważniona zgodnie z KRS do złożenia takowych oświadczeń w imieniu pozwanego, nie dysponowała również w tym przedmiocie stosownym pełnomocnictwem udzielonym przez pracodawcę.

Powód podkreślił, iż w przedmiotowej sprawie nie kwestionuje powyższego oświadczenia w żadnym innym zakresie, również w co do jego przyczyny. (k.79,92)

Podnieść należy, iż zgodnie z art. 42 kp, który reguluje tzw. wypowiedzenie zmieniające dotyczące dotychczasowych warunków pracy i płacy, uważa się je za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W myśl § 3 zd. 1 cyt. przepisu w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych nowych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się że wyraził zgodę na te warunki.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy określa się, jako wypowiedzenie zmieniające, albowiem w przeciwieństwie do wypowiedzenia umowy o pracę nie ma ono na celu ustania stosunku pracy, a jedynie jego przekształcenie.

Wypowiedzenie takie jest konieczne w razie zmiany istotnych warunków umowy o pracę, zarówno wynikających z ustawy, jak i woli stron ustalonych w umowie o pracę. Co do zasady wypowiedzenia wymagają te warunki umowy o pracę, które wynikają z treści umowy o pracę (OSPiUS w Lublinie z dnia 15 września 1976 roku, I P 579/76, Sł. Prac 1976, Nr 12, s.28).

Przyjmuje się, że przyjęcie przez pracownika nowych, w miejsce wypowiedzianych warunków umowy pracy i płacy, powoduje że stosunek pracy trwa nadal.

Powyższe nie pozbawia również pracownika dalszego podtrzymywania roszczeń do pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego, niezgodnego z prawem wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy, dochodzonych we właściwym trybie w postępowaniu wcześniej wszczętym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1976 roku, I PRN 125/76, OSPiKA 1977, Nr 11-12, poz.186).

Przesłanki wypowiedzenia zmieniającego istotne warunki pracy i płacy muszą odpowiadać warunkom i ocenie zasadności wynikającym z art. 45 kp.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy, zgodnie z art. 42 § 2 i 3 kp, jest czynnością prawną o zamiarze złożonym, której celem głównym jest zmiana (przeobrażenie) dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym – w razie gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę warunków – jego rozwiązanie. Dla oceny zasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy należy zbadać zarówno przyczyny leżące u podstaw dokonanego wypowiedzenia, jak i adekwatność nowych warunków do kwalifikacji i możliwości pracownika oraz możliwości pracodawcy w aspekcie prawidłowego wykorzystania kadry pracowniczej (wyrok OSPiUS w Łodzi z dnia 30 czerwca 1977 roku, I P 697/77, PiZS 1977, Nr 5, s.72). W tym zakresie ocena wypowiedzenia wymaga uwzględnienia nie tylko słusznego interesu pracodawcy, widzianego w aspekcie realizowanych przez niego zadań, ale również pracownika.

Przyjmuje się również, iż wypowiedzenie zmieniające może dotyczyć zarówno warunków pracy, jak również płacy. W tym zakresie zmiana warunków płacy w rozumieniu art. 42 § 1 kp wymaga uprzedniego wypowiedzenia tylko wtedy, gdy dotyczy uzgodnionych w umowie o pracę warunków istotnych oraz pogarsza sytuację pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 1978 roku, I PRN 40/78, OSN 1978, Nr 12. poz. 33).

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w zw. z art. 42 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, czy też jej warunków zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W świetle powyższego, zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecnictwem przyczyna podana przez pracodawcę powinna być rzeczywista (prawdziwa) i konkretna oraz uzasadniona nie tylko interesem zakładu pracy czy też pracodawcy, ale również interesem pracownika.

Przyjmuje się, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06).

Nadto konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok z dnia 2 września 1998 roku, I PKN 271/98).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, czy też jej warunków należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona.

Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną wypowiedzenia, czy też rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65) W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji.

Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618). W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 kp.

Natomiast zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku (sygn. akt I PKN 715/00 – Pr.Pracy 2002/10/34) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości.

Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą, ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, czy też jej warunków i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę.

Podnieść należy, iż ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

Jak to zostało wskazane wyżej powód nie kwestionował w przedmiotowej sprawie przyczyny złożonego mu oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę.

W tym zakresie przyznał fakt przeniesienia zakładu pozwanego z G. do T..

W świetle powyższego przyczyna podana przez pracodawcę była przyczyną rzeczywistą, jak również prawdziwą.

Oceniając natomiast treść oświadczenia pracodawcy powyższa przyczyna bezsprzecznie została również określona w sposób dostatecznie konkretny, umożliwiający pracownikowi poznanie motywów pracodawcy w zakresie złożonego mu oświadczenia.

Zdaniem Sądu na gruncie przedmiotowej sprawy w żadnej mierze nie potwierdził się natomiast zarzut powoda o braku umocowania M. R. do złożenia w imieniu pracodawcy oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy.

Materiał dowodowy zgromadzony w tym zakresie w aktach sprawy potwierdził, iż M. R.- zatrudniona na stanowisku głównej księgowej posiadała w tym zakresie stosowne pełnomocnictwo udzielone jej w imieniu pozwanego przez K. Q.- członka Zarządu – Dyrektora Generalnego, powołanego na tą funkcję uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 24 lipca 2015 roku.

Powyższe pełnomocnictwo zostało jej udzielone w dniu 20 sierpnia 2015 roku i upoważniało w/w do zawierania, rozwiązywania (w tym w drodze jednostronnych oświadczeń), zmiany (w tym w drodze jednostronnych oświadczeń np. wypowiedzeń warunków pracy i płacy), w imieniu spółki umów o pracę pracowników na warunkach wg jej uznania.

Zgodnie z ujawnionym w KRS sposobem reprezentacji pozwanego upoważnionym do jego samodzielnej reprezentacji jest członek Zarządu, jeśli pełni funkcję dyrektora generalnego.

W świetle powyższego wbrew twierdzeniom powoda M. R. działała zgodnie z wolą pozwanego i w zakresie udzielonego jej pełnomocnictwa.

W tym zakresie art. 3¹ § 1 i 2 kp wyraźnie stanowi, iż za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie.

W wyroku z dnia 10 czerwca 2014 roku (II PK 207/13, M.P.Pr. 2014/12/647-650) Sąd Najwyższy wskazał, iż wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy. W uzasadnieniu powyższego orzeczenia wskazano, iż w stosunkach pracy sposób reprezentowania spółki może odmiennie regulować także zakładowy akt normatywny prawa pracy (art. 9 kp), a nawet utrwalona praktyka jednoosobowego dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy przez wyznaczoną osobę zwyczajowo do tego upoważnioną (art. 31 i 18 kp. oraz art. 60, 65 i 354 k.c. w związku z art. 300 kp). Regulacjom tym należy przyznać pierwszeństwo, jeżeli odnoszą się do sfery prawa pracy chroniącej działającego w dobrej wierze pracownika, który przestrzega zobowiązań prawa pracy. W tym zakresie Sąd Najwyższy wyraził już uzasadniony pogląd, że czynności prawnych w zakresie stosunku pracy dokonuje kierownik zakładu pracy (organ zarządzający zakładem pracy albo inna wyznaczona do tego osoba - art. 31 kp), pomimo że do reprezentowania spółki prawa handlowego prowadzącej ten zakład uprawnieni są dwaj członkowie zarządu łącznie. (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 1996 r., I PZP 2/96, OSNAPiUS 1996 Nr 19, poz. 286). Ponadto wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (art. 3¹ kp oraz art. 60 k.c. w związku z art. 300 kp) i w szczególności nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00, OSNAPiUS 2002 Nr 20, poz. 488).

Podobne zapatrywanie zostało wyrażone w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2014 roku (II PK 238/13), iż w stosunkach pracy w zakresie zasad reprezentacji pracodawcy pierwszeństwo mają regulacje prawa pracy (art. 3¹ kp), a wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego. (podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012 roku, II PK 121/12, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2000 roku, I PKN 536/00)

W świetle powyższych jednoznacznych regulacji prawa pracy, wskazanych wyżej, uznać należało, iż M. R. była bezsprzecznie upoważniona do dokonania czynności wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy. W/w posiadała bowiem w tym przedmiocie skuteczne upoważnienie z dnia 20 sierpnia 2015 roku, określające zakres jej

umocowania, jak również zostało ono udzielone przez podmiot do tego upoważniony, zgodnie z zasadami reprezentacji wynikającymi z KRS pozwanego.

Nadto złożenie powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy w okresie jego nieobecności związanej z chorobą nie naruszało regulacji określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Upoważnienie do takowego działania pracodawcy stanowił bowiem w tym zakresie wyraznie art. 5 ust. 4 tejże ustawy.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w punkcie II wyroku na mocy § 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 (Dz. U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zmianami) w zw. z art. 98 § 1 kpc w zw. 108 § 1 kpc.

Podzielić tu należy stanowisko wyrażone w postanowieniu z dnia 9 czerwca 2010 roku (II PZ 20/10), iż stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawilóści sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku, I PZP 6/10, Biul. SN 2011/2/18, wyrok Sąd Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 roku, III PZP 15/2002, OSNP 2003/12/285).