



Sygn. akt I PK 51/12

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lipca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa B. G.

przeciwko "T.-S." Spółce z o. o. o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 lipca 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 8 listopada 2011 r.,

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 czerwca 2011 r., . Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. oddalił powództwo B. G. przeciwko T.-S. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (dalej jako Spółka) o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka pracowała w pozwanej Spółce (a wcześniej u poprzedników prawnych) od dnia 1 lipca 1983 r., przy czym ostatnio (od dnia 1 lutego 1996 r.) na stanowisku eksperta do spraw eksportu w dziale kauczuków syntetycznych. W dniu 23 września 2009 r. pomiędzy pozwaną Spółką a zakładową organizacją związkową NSZZ "Solidarność" zawarto porozumienie zbiorowe określające zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia. Celem porozumienia było dążenie do poprawy struktury zatrudnienia w Spółce przez redukcję zbędnych etatów i przeniesienie części pracowników pomiędzy komórkami organizacyjnymi zgodnie z nowym schematem organizacyjnym zakładu pracy. W związku z tym porozumieniem Spółka w dniu 28 września 2009 r. wręczyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia oraz wymiaru czasu pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 31 grudnia 2009 r. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego pracodawca wskazał reorganizację struktury Spółki spowodowaną koniecznością zmniejszenia jej kosztów i dostosowania struktury organizacyjnej do potrzeb firmy. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powódce czasowo (od 1 stycznia 2010 r. do 30 września 2010 r.) nowe warunki umowy o pracę w postaci obniżonego wynagrodzenia zasadniczego do wysokości 1.930 zł brutto miesięcznie oraz obniżonego wymiaru czasu pracy do 1/2 etatu. Po upływie wskazanego okresu warunki zatrudnienia powódki miały powrócić do stanu poprzedniego, czyli do poziomu wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 3.860 zł brutto miesięcznie przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka przyjęła zaproponowane jej w wypowiedzeniu zmieniającym warunki zatrudnienia. W związku z dynamiczną sytuacją na rynku i koniecznością podjęcia dalszych kroków zmierzających do naprawienia kondycji finansowej

Spółki, jej kierownictwo w dniu 24 września 2010 r. podjęło uchwałę o przeprowadzeniu reorganizacji w dziale kauczuków syntetycznych ze względu na utrzymywanie się niskich obrotów sprzedaży w latach 2007-2009. Z powołaniem się na tę uchwałę pracodawca w dniu 24 września 2010 r. wręczył powódce kolejne oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, tym razem ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2010 r. Spółka zaproponowała powódce od dnia 1 stycznia 2011 r. zatrudnienie w wymiarze 1/2 etatu w godzinach 9.00-13.00, za wynagrodzeniem zasadniczym 1.930 zł brutto miesięcznie. Jako przyczynę tego wypowiedzenia wskazano utrzymującą się niską sprzedaż realizowaną przez dział kauczuków syntetycznych, a tym samym nieodbudowanie uprzednio założonej skali przychodów, która by uzasadniała zwiększenie stanu osobowego w stosunku do stanu aktualnego, co uniemożliwia dalsze zatrudnienie powódki "na pełen etat". Powódka nie odrzuciła zaproponowanych jej w wypowiedzeniu zmieniającym warunków zatrudnienia, ale wytoczyła przeciwko Spółce powództwo o przywrócenie poprzednich warunków zatrudnienia. Pracodawca faktycznie nie miał możliwości powierzenia powódce pracy w pełnym wymiarze czasu pracy odpowiadającej jej kwalifikacjom (choć brał pod uwagę możliwość zatrudnienia jej również w innym dziale). W celu powierzenia powódce obowiązków, których wykonanie przekraczałoby wymiar 1/2 etatu w dziale kauczuków syntetycznych, pracodawca musiałby definitywnie rozwiązać stosunek pracy z innym pracownikiem. Powódka zmuszona byłaby nauczyć się "obsługi danego odcinka pracy". Wprawdzie powódka ukończyła w dniu 18 czerwca 2010 r. studia podyplomowe na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu /.../ w zakresie rachunkowości małych i średnich przedsiębiorstw (bez skierowania pracodawcy), o czym w lipcu 2010 r. poinformowała Spółkę, jednak nie posiada żadnego doświadczenia pracy w księgowości (za wyjątkiem krótkotrwałej pracy na stanowisku księgowej w latach 1981-1982).

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd pierwszej instancji uznał powództwo o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy za bezzasadne. Jego zdaniem, postępowanie dowodowe wykazało, że wskazana powódce przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była prawdziwa, a więc wypowiedzenie było uzasadnione. Pozwana wykazała, że w dziale kauczuków syntetycznych

utrzymywała się niska sprzedaż, wobec czego nie została odbudowana skala przychodów uzasadniająca zwiększenie stanu osobowego i powrót powódki "na pełen etat" po upływie okresu obowiązywania warunków zatrudnienia określonych w wypowiedzeniu zmieniającym z września 2009 r. Poza tym przyczyna wypowiedzenia zmieniającego jest konkretna i została dostatecznie sprecyzowana w piśmie wypowiadającym dotychczasowe warunki zatrudnienia. Spółka wykazała więc prawdziwość przyczyny wypowiedzenia zmieniającego, przy czym powołała się na racjonalne przyczyny, dla których to spośród wszystkich pracowników zatrudnionych w dziale jedynie powódce zaproponowano obniżenie wymiaru czasu pracy i wysokości wynagrodzenia za pracę. Ta decyzja była spowodowana tym, że w przypadku powódki (z przyczyn od niej niezależnych) najbardziej zmniejszyła się ilość zadań powierzonych jej do wykonania. Sąd Rejonowy podkreślił przy tym, że nie jest uprawniony do badania celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia w ramach struktury organizacyjnej zakładu pracy, czy też z innych uzasadnionych przyczyn. Może co najwyżej badać, czy zmniejszenie zatrudnienia i likwidacja stanowisk pracy jest autentyczna (rzeczywista), czy też ma charakter pozorny. W rozpoznawanym przypadku taka sytuacja nie wystąpiła. Zdaniem Sądu Rejonowego, wypowiedzenie zmieniające zastosowane względem powódki we wrześniu 2010 r., jest kontynuacją procesu restrukturyzacji zatrudnienia w Spółce zapoczątkowanego w 2009 r. Istotne jest przy tym, że po wręczeniu powódce wypowiedzenia zmieniającego w dziale kauczuków syntetycznych nie zatrudniono żadnej innej osoby. Bez znaczenia dla oceny zasadności wypowiedzenia jest, że w ogólnym bilansie zatrudnienie w Spółce nie uległo zmniejszeniu, gdyż pozwana dokonywała przyjęć do innych działów. Spółka wykazała również, że wypowiedziała powódce dotychczasowe warunki pracy i płacy, stosując obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru do zmiany warunków zatrudnienia i miała na uwadze wszystkich pracowników, których dotyczyła możliwość zmiany warunków zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych. Sąd Rejonowy podniósł, że w dziale kauczuków syntetycznych stanowisko eksperta ds. eksportu zajmowała wyłącznie powódka, zaś pozostali pracownicy byli zatrudnieni na stanowiskach handlowców, z czym wiązał się zupełnie inny zakres obowiązków niż w przypadku powódki. Spółka zdecydowała się na zmniejszenie wymiaru czasu pracy powódki, kierując się skalą

zadań wykonywanych przez poszczególnych pracowników działu. Dlatego nie można zarzucić pozwanej, iż w dziale kauczuków syntetycznych pozostawiła w zatrudnieniu (na 1/2 etatu) pracownika pobierającego emeryturę. Pracownik ten zajmuje bowiem inne stanowisko niż powódka, a przy tym "jest bardzo dobrym fachowcem" i w związku z jego przejściem na emeryturę sama Spółka zabiegała o jego ponowne zatrudnienie. Zdaniem Sądu Rejonowego, strona pozwana dokonała więc prawidłowego doboru powódki do dokonania wobec niej zmiany warunków zatrudnienia, kierując się przy tym obiektywnymi przesłankami. Decyzja o zastosowaniu wypowiedzenia zmieniającego nie była ani rażąco dowolna, ani tym bardziej dyskryminująca, a pracodawca kierował się uzasadnionym interesem zakładu pracy.

Od wyroku Sądu pierwszej instancji powódka wniosła apelację. Wyrokiem z dnia 8 listopada 2011 r., Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w pozwanej Spółce i zasądził na jej rzecz koszty procesu. Sąd drugiej instancji uznał ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji za własne. W szczególności zwrócił uwagę na to, że "kondycja finansowa pozwanej jako całości nie ma bezpośredniego wpływu na ocenę zasadności wypowiedzenia warunków pracy powódce, które to wypowiedzenie było oparte o przyczyny dotyczące wyników działu pracy powódki". Zdaniem Sądu odwoławczego, postępowanie dowodowe przed Sądem pierwszej instancji zostało przeprowadzone właściwie, zaś ocena materiału dowodowego mieści się w granicach swobodnej oceny dowodów, z zachowaniem zasad logiki i doświadczenia życiowego. Tym niemniej Sąd Okręgowy uznał za trafny podniesiony w apelacji zarzut obrazy art. 30 § 4 w związku z art. 42 § 1 k.p. Sąd drugiej instancji zgodził się z apelującą co do tego, że wypowiedzenie zmieniające z 2010 r. mogło nastąpić "najwcześniej w październiku 2010 roku". Skoro powódka otrzymała wypowiedzenie zmieniające w dniu 24 września 2010 r., to należy uznać, że wypowiedzenie dotyczyło warunków zatrudnienia, które jeszcze nie obowiązywały. Powódka - zgodnie z treścią poprzedniego wypowiedzenia zmieniającego z 2009 r. - miała rozpocząć ponownie pracę na poprzednich warunkach pracy i płacy (w pełnym wymiarze czasu pracy i z pełnym

wynagrodzeniem) dopiero od dnia 1 października 2010 r. A zatem w dniu 24 września 2010 r. pozwana Spółka wypowiedziała powódce nieistniejące warunki pracy i płacy, czyli te warunki, których wówczas nie obejmowała jeszcze "żadna umowa wiążąca strony". Doszło więc do wypowiedzenia umowy nieistniejącej. Wprawdzie w żadnym z przepisów Kodeksu pracy o rozwiązywaniu umowy o pracę nie stwierdzono wprost, że chodzi o umowę o pracę już zawartą między stronami, obowiązującą, a więc istniejącą, ale - zdaniem Sądu Okręgowego - "wydaje się być to jednak kwestia oczywista". Skoro zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, to również i w tym przypadku można wypowiedzieć tylko te warunki zatrudnienia, które obowiązują strony stosunku pracy w chwili ich wypowiedzenia. Nie jest możliwe wypowiedzenie umowy o pracę, czy też jej warunków "na przyszłość". Okoliczność ta uszła uwadze Sądu Rejonowego i nie została podana stosownej analizie. W ocenie Sądu Okręgowego wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę w dniu 24 września 2010 r., a więc w chwili, kiedy strony w zakresie tych warunków "nie były związane umową o pracę", było przedwczesne i naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę (art. 30 § 4 i art. 42 k.p.). Tym samym naruszało uprawnienia powódki w zakresie długości okresu wypowiedzenia. Ta okoliczność zrodziła konieczność dokonania przez Sąd Okręgowy zmiany rozstrzygnięcia zawartego w wyroku Sądu pierwszej instancji na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.

Od wyroku Sądu Okręgowego pozwana Spółka wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła: 1) błędną wykładnię art. 42 § 1 i 2 k.p. wskutek uznania, że nie można wypowiedzieć warunków pracy i płacy, które jeszcze nie obowiązywały w dacie wypowiedzenia umowy o pracę; 2) niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 4 k.p. polegające na uznaniu, że przepis ten został naruszony przy składaniu oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy; 3) niezastosowanie art. 45 § 2 k.p. pomimo złożenia stosownego wniosku przez pozwanego pracodawcę. W uzasadnieniu podstaw kasacyjnych wskazano w szczególności, że art. 42 § 2 k.p. nie stanowi o wypowiedzeniu "dotychczasowych" warunków pracy i płacy. Zdaniem Spółki, wypowiedzeniu podlegają zazwyczaj dotychczasowe warunki zatrudnienia "wykonywane przez pracownika w danym momencie", które ulegną zmianie dopiero

wskutek zgodnego z prawem oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Tym niemniej w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy powstaje wątpliwość, czy na podstawie art. 42 § 1 i 2 w związku z art. 30 k.p. można stwierdzić, że nie jest dopuszczalne wypowiedzenie warunków pracy i płacy, "które są pracownikowi znane, które wynikają z obowiązującej strony umowy o pracę, których termin rozpoczęcia jest pracownikowi znany, które zostały precyzyjnie określone oraz tych, w miejsce których zostały zaproponowane inne warunki, precyzyjnie określone". W ocenie skarżącej, pracodawca na podstawie obowiązujących przepisów prawa pracy ma określoną swobodę w kształtowaniu stosunków pracy w ramach obowiązujących norm prawa pracy. W szczególności przysługują mu określone uprawnienia w razie wypowiedzania pracownikom umów o pracę (warunków zatrudnienia) z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Takie zaś przyczyny zaistniały w okolicznościach faktycznych sprawy. Z uwagi na konieczność przeprowadzenia reorganizacji w zakładzie pracy i potrzebę ekonomicznego zmniejszenia kosztów, Spółka była "zmuszona niektórym pracownikom wypowiedzieć stosunki pracy a pozostałym - wypowiedzieć warunki pracy i płacy". W tych okolicznościach pozwana uznała, że w oparciu o obowiązującą umowę o pracę może ponownie wypowiedzieć powódce te warunki pracy i płacy, które będą obowiązywać ją po upływie kilku dni od daty wypowiedzenia, dzięki czemu po upływie okresu wypowiedzenia (od 1 stycznia 2011 r.) powódka będzie ponownie wykonywać pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy i z niższym wynagrodzeniem. Przepis art. 42 k.p. nie określa, że można wypowiedzieć wyłącznie "dotychczasowe" warunki pracy i płacy (przepis nie zawiera takiego słowa) a w przedstawionym stanie faktycznym wydaje się oczywiste, że pracodawca mógł dokonać wypowiedzenia konkretnie wskazanych warunków pracy i płacy.

Skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie apelacji powódki w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, a w dalszej kolejności (w przypadku uznania, że wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy było niezgodne z art. 42 k.p., ale przywrócenie jej dotychczasowych warunków pracy i płacy byłoby

niecelowe z uwagi na sytuację pracodawcy) o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez "odmowę przywrócenia pracownika na dotychczasowe warunki i zasądzenie stosownego odszkodowania".

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, względnie o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, bowiem usprawiedliwiony jest zarzut obrazy art. 42 § 1 i 2 k.p. wskutek jego błędnej wykładni polegającej na uznaniu, że pracodawca nie może wypowiedzieć pracownikowi warunków pracy i płacy, które jeszcze nie obowiązywały w dacie składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu, ale - zgodnie z treścią umowy o pracę - miały obowiązywać od konkretnej daty, nieodległej od daty tego wypowiedzenia.

W myśl art. 42 § 1 k.p., przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy, przy czym wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki (art. 42 § 2 k.p.). Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika (art. 42 § 4 k.p.). Z regulacji tych wynika, że warunkiem prawidłowego dokonania wypowiedzenia zmieniającego jest zaproponowanie pracownikowi na piśmie nowych warunków zatrudnienia, zaś wypowiedzenie zmieniające "dotychczasowe" warunki zatrudnienia nie jest konieczne w razie powierzenia pracownikowi - w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy - innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym. O tyle więc pozwana nie ma racji, że w przepisach nie stwierdzono, iż wypowiedzenie zmieniające ma dotyczyć

"dotychczasowych" warunków pracy lub płacy (w szczególności słowo takie jest użyte w art. 42 § 4 k.p.).

W orzecznictwie wielokrotnie powoływano się na formułę o wypowiedzaniu "dotychczasowych" warunków pracy i/lub płacy. W wyroku z dnia 18 lutego 1976 r., I PRN 3/76 (OSNCP 1976 nr 10, poz. 224; OSPiKA 1977 nr 6, poz. 99, z glosą M. Seweryńskiego) Sąd Najwyższy wskazał, że odwołanie pracownika ze stanowiska brygadzysty z zamiarem dalszego zatrudnienia go na zajmowanym stanowisku roboczym przed powierzeniem mu tej funkcji na czas nieokreślony - związane z utratą uprawnień do dodatku brygadzystowskiego, jako jednostronna czynność prawna zakładu pracy, powodująca istotną zmianę warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika - powinno być dokonane z zachowaniem ustawowego okresu "wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy", z jednoczesnym zaproponowaniem pracownikowi nowych warunków zatrudnienia. W wyroku z dnia 7 stycznia 1997 r., I PKN 51/96 (OSNAPiUS 1997 nr 16, poz. 288) Sąd Najwyższy przyjął, że pisemne oświadczenie woli pracodawcy określające nowe zasady wynagradzania pracownika nie jest wypowiedzeniem zmieniającym, jeżeli nie zawiera oświadczenia o "wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę". Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 703/99 (OSNAPiUS 2001 nr 24, poz. 712) przyjęto, że po przekształceniu innego aktu zakładowego określającego zasady wynagradzania za pracę w regulamin wynagradzania w rozumieniu art. 77² k.p. jego postanowienie mniej korzystne dla pracowników niż wynikające z umów o pracę należało wprowadzić w drodze "wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy". Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 15 września 2004 r., III PZP 3/04 (OSNP 2005 nr 4, poz. 49), przyjmując, że wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę wymaga "wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę" także wtedy, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu. Z kolei w wyroku z dnia 19 kwietnia 2006 r., II PK 287/05 (OSNP 2007 nr 7-8, poz. 102) Sąd Najwyższy uznał, że pracodawca może "wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy" pracownikowi objętemu szczególną ochroną

ze względu na członkostwo w zakładowej organizacji związkowej i upoważnienie do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy, nie tylko w ramach zwolnień grupowych, ale także indywidualnych objętych ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nie może więc budzić wątpliwości, że wypowiedzenie zmieniające dotyczy "dotychczasowych warunków" zatrudnienia.

W kontekście wykładni przyjętej w zaskarżonym wyroku, problem sprowadza się jednak do oceny, jak rozumieć pojęcie "dotychczasowych warunków" pracy i płacy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego konsekwentnie prezentowany jest pogląd, iż istnienie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę (przyczyn uzasadniających wypowiedzenie zmieniające) ocenia się według chwili wypowiedzenia. W szczególności w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, Wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 k.p. (OSNCP 1985 nr 11, poz. 164; Palestra 1986 nr 5-6, s. 101, z glosą A. Świątkowskiego; OSPiKA 1986 nr 5, poz. 102, z glosą T. Zielińskiego) stwierdzono, że okoliczności uzasadniające wypowiedzenie powinny istnieć przed zawiadomieniem właściwego organu związku zawodowego o zamiarze wypowiedzenia (art. 38 § 1 k.p.), a gdy współdziałanie ze związkiem zawodowym nie jest wymagane lub możliwe - najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Istniejący w chwili dokonania wypowiedzenia zamiar przeprowadzenia zmian organizacyjnych polegających na likwidacji określonego stanowiska pracy nie jest więc rzeczywistą przyczyną uzasadniającą to wypowiedzenie, jeżeli dokonanie tych zmian wymaga zatwierdzenia przez podmiot niezależny od pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2002 r., I PKN 445/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 153).

W tym zakresie przyjmuje się jednak wyjątek w przypadku, gdy wystąpienie przyczyn uzasadniających wypowiedzenie jest pewne w przyszłości. W wyroku z dnia 15 września 2006 r., I PK 96/06 (niepublikowany) Sąd Najwyższy trafnie zwrócił uwagę, iż wyżej przytoczonej tezy uchwały z 27 czerwca 1985 r. nie można rozumieć dosłownie, wobec czego przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę może ziścić się już po złożeniu oświadczenia pracodawcy, jeżeli jej spełnienie było pewne. Przyczyny wypowiedzenia odnoszące się do bliskiej

przyszłości w pewnym sensie już "istnieją", mogą być bowiem na tyle pewne, że istnieją w sensie rzeczywistej motywacji działania pracodawcy. Ten pogląd nabiera znaczenia zwłaszcza w przypadku likwidacji stanowiska pracy, jak również w przypadku likwidacji pracodawcy (stanowiących dostateczną przyczynę wypowiedzenia), gdy nie można racjonalnie oczekiwać, że zasadne wypowiedzenie może nastąpić już po "zaistnieniu" tych przyczyn. O tym, że wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę spowodowane zmianami organizacyjnymi, ograniczeniem zatrudnienia, likwidacją stanowiska pracy, itp. nie musi zbiegać się w czasie z chwilą faktycznego ich przeprowadzenia, Sąd Najwyższy wypowiadał się w swoim orzecznictwie wielokrotnie, przyjmując między innymi, że istnienie stanowiska pracy w dniu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z brakiem rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia, o ile w okresie wypowiedzenia lub w późniejszym, nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane w związku z tymi zmianami (wyrok z dnia 13 października 1999 r., I PKN 290/99, OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 110). Rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest więc nie tylko przyczyna istniejąca w chwili złożenia pracownikowi oświadczenia woli, ale także przyczyna, która ma się spełnić w nieodległym terminie (np. po upływie okresu wypowiedzenia), a tym bardziej taka, która się w tym terminie spełnia (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 325/00 OSNP 2003 nr 1, poz. 8; z dnia 29 marca 2001 r., I PKN 291/00, OSNP 2003 r. nr 2, poz. 30; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 569; z dnia 18 grudnia 2002 r., I PK 17/02, OSNP 2004 nr 12, poz. 208; z dnia 12 listopada 2008 r., I PK 71/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 110 oraz z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852).

Mając powyższe na uwadze należy przyjąć, że wypowiedzenie powódce "dotychczasowych" warunków zatrudnienia dokonane w dniu 24 września 2010 r. było prawnie uzasadnione, gdyż pracodawca powołał się na przyczyny dotyczące warunków zatrudnienia wynikających z treści łączącego strony stosunku pracy (warunki umówione i znane stronom), które miały obowiązywać po upływie kilku dni od daty złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu. Obowiązywanie od 1 października 2010 r. tych wypowiedzianych warunków zatrudnienia było przy tym zdarzeniem pewnym. Chociaż więc w dacie złożenia

powódce oświadczenia woli o wypowiedzeniu zmieniającym, warunki te jeszcze nie obowiązywały (nie istniały), to jednak było pewne, że staną się one obowiązujące w nieodległym czasie (po upływie kilku dni). W tym znaczeniu były to "dotychczasowe" warunki pracy i płacy, gdyż w dniu dokonania wypowiedzenia wynikały z treści łączącego strony stosunku pracy. Wobec tego nie można uznać, że wypowiedzenie zmieniające mogło nastąpić najwcześniej w październiku 2010 r., a w dniu 24 września 2010 r. było "przedwczesne" lub "doszło do wypowiedzenia umowy nieistniejącej".

Z przedstawionych względów, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 k.p.c.