

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 grudnia 2013 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi- Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał za bezskuteczne wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 17 października 2013 roku oraz zasądził od pozwanego XXIII Liceum Ogólnokształcącemu im. (...). Prof. J. T. w Ł. na rzecz powódki J. S. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka rozpoczęła pracę w pozwanym XXIII LO w Ł. w dniu 1 września 2009 roku, początkowo na czas określony, w wymiarze 1/2 etatu, na stanowisku księgowej, od dnia 1 października 2009 w pełnym wymiarze czasu pracy, od dnia 1 października 2010 roku na czas nieokreślony. Do obowiązków powódki należało, między innymi, prowadzenie rachunkowości jednostki zgodnie z obowiązującymi przepisami, współtworzenie rocznego planu finansowego, terminowa sprawozdawczość budżetowa, opracowywanie corocznych bilansów, organizowanie właściwego obiegu dokumentów finansowych, przeprowadzanie kontroli wewnętrznej, sporządzanie list płac oraz wymaganych dokumentów do US, ZUS, (...), nadzór nad pracą kasjera, sporządzanie deklaracji, prowadzenie rozliczeń finansowych z kontrahentami szkoły, prowadzenie dokumentacji ubezpieczeń pracowników, uczniów, majątku szkoły, prowadzenie rozliczeń finansowych środków pomocowych, prowadzenie rozliczeń finansowych środków przeznaczonych na zagraniczną wymianę młodzieży. Do grupy pracowników administracyjnych obok powódki należała dyrektor, kierownik gospodarczy, który podlegał ochronie z uwagi na wiek, referent, administrator sieci na 1/2 etatu, który jest jednocześnie nauczycielem informatyki, inspektor bhp na 0,08 etatu. Sekretarka prowadzi sekretariat oraz dokumentację uczniów, prowadzi kasę, prowadzi korespondencję, odbiera telefony.

W dniu 6 lutego 2013 roku Rada Miejska w Ł. podjęła uchwałę w sprawie zamiaru likwidacji XXIII LO w Ł. z dniem 31 sierpnia 2015 roku. W dniu 12 lutego 2013 roku pozwana szkoła została poinformowana przez Wydział (...), że w roku szkolnym 2013/2014 ustala się zerową liczbę oddziałów klas pierwszych. W dniu 27 marca 2013 roku Rada Miejska w Ł. podjęła uchwałę w sprawie likwidacji XXIII LO w Ł. z dniem 31 sierpnia 2015 roku, która została uchylona rozstrzygnięciem nadzorczym Wojewody (...) z dnia 30 kwietnia 2013 roku w związku z błędem formalnym. W konsekwencji w wyniku naboru utworzono jeden oddział klasy pierwszej. Została wyłączona z eksploatacji z przyczyn sanitarnych sala gimnastyczna. Od września 2013 roku zrezygnował jeden najemca sali gimnastycznej. Doszło do ograniczenia liczby wystawianych rachunków.

W dniu 20 września 2013 roku dyrektor pozwanej szkoły złożyła arkusz organizacyjny pracy szkoły na rok szkolny 2013/2014, który przewidywał dla pracowników administracji i obsługi szkoły liczbę etatów w łącznym wymiarze 11,33 etatu. Złożony arkusz został zatwierdzony przez organ prowadzący, ze wskazaniem łącznego wymiaru etatów dla administracji i obsługi na poziomie 8,83. W dniu 25 września 2013 roku otrzymały wypowiedzenie zmieniające I. H. i B. J., zatrudnione na stanowisku sprzątaczek, w zakresie wymiaru zatrudnienia i wynagrodzenia – ze zmniejszeniem wymiaru zatrudnienia o 1/4 etatu z powodu zmian organizacyjnych wynikających ze zmniejszenia liczby klas a przez to liczby uczniów w szkole. Pracownicy nie przyjęły zaproponowanych warunków.

W dniu 17 października 2013 roku powódka otrzymała wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej wymiaru zatrudnienia i wynagrodzenia, z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31 stycznia 2014 roku. Jako przyczynę wskazano zmiany organizacyjne wynikające ze zmniejszenia liczby klas, a przez to liczby pracowników w szkole. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powódce pracę w wymiarze 1/2 etatu oraz wynagrodzenie proporcjonalne do wymiaru zatrudnienia. Powódka została pouczona o skutkach nie przyjęcia zaproponowanych warunków i o prawie odwołania się do sądu. Do ograniczenia wymiaru etatu dyrektor strony pozwanej typowała powódkę i kierownika gospodarczego, wycofała się z tej decyzji w związku z tym, że kierownik podlegał ochronie. W okresie nieobecności powódki zastępowała ją dyrektor placówki oraz do większych czynności księgowa zatrudniona na podstawie umowy zlecenia. Od 1 grudnia 2013 roku jest zatrudniona księgowa na

zastępstwo i nie ma problemu z wykonywaniem obowiązków w tym czasie. Liczba pracowników na dzień 1 listopada 2011 roku wynosiła 50, na dzień 3 listopada 2012 roku – 47 pracowników, 2 listopada 2013 roku – 42 pracowników. Wynagrodzenie miesięczne powódki wynosi 7.262,40 zł.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy zważył, że roszczenie powódki o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne zasługuje na uwzględnienie.

Sąd podniósł, iż zgodnie z treścią art. 42 § 1 i 2 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy odnoszą się zatem te same zasady, które dotyczą wypowiedzenia definitywnego umowy o pracę. Dotyczy to zarówno długości okresu wypowiedzenia, obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia z reprezentującą pracownika organizacją związkową, dla pracodawcy łączy się także z obowiązkiem podania przyczyny, dla której zamierza dokonać wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowych warunków umowy oraz określenia warunków proponowanych.

Pozwany dokonując powódce wypowiedzenia warunków umowy o pracę zachował warunki formalne: wypowiedzenie zostało dokonane w formie pisemnej, zachowano okres i termin wypowiedzenia, powódka została pouczona o prawie odwołania się do sądu, wskazano przyczynę wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę (art. 42 § 1 w zw. z art. 30 § 2<sup>1</sup>, § 3, § 4, § 5 k.p.).

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy winno być uzasadnione, a przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. W rozpoznawanej sprawie jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego wskazano zmiany organizacyjne wynikające ze zmniejszenia liczby klas, a przez to liczby pracowników w szkole. W ocenie Sądu tak wskazana przyczyna nie spełnia wymogów określonych w art. 30 § 4 k.p. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę - "zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne" jest w sposób oczywisty nazbyt ogólnikowa, a przez to wadliwa, bo takie ułomne sformułowanie wymusza na skarżącym pracowniku wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (tak SN w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 roku, I PK 86/08, LEX nr 497682). Sąd nie jest władny oceniać potrzeby i celowości zmian organizacyjnych dokonywanych przez pracodawcę, które to zmiany stanowią powód przeprowadzanych zwolnień (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr.Pracy 2006/12/39 zd. 1), jednakże ma obowiązek ocenić, czy zmiany te miały charakter rzeczywisty. (por. wyrok SN z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983/8/121).

W konkretnym przypadku zmiany te oznaczały w istocie ewentualne zmniejszenie zakresu obowiązków powódki, z tym, że nie zostało to wskazane w piśmie dotyczącym wypowiedzenia zmieniającego. W istocie doszło do zmniejszenia liczby klas oraz do zmniejszenia liczby pracowników, ale na przestrzeni 3 lat, a nie w ostatnim okresie (na dzień wypowiedzenia nadal pozostawały w zatrudnieniu sprzątaczkę objęte wypowiedzeniem zmieniającym). Natomiast bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia zmieniającego był arkusz organizacyjny, zatwierdzony przy założeniu ograniczenia etatów administracji i obsługi, jednak ta okoliczność nie znalazła odzwierciedlenia w treści pisma, podobnie jak skutek zmian organizacyjnych w postaci ograniczenia zakresu obowiązków powódki. Sąd wskazał, że gdyby nie ten arkusz, mimo zmniejszenia zatrudnienia, na które aktualnie powołuje się strona pozwana, nie doszłoby do wypowiedzenia zmieniającego, gdyż w pierwotnym arkuszu organizacyjnym taka zmiana nie była planowana. Zatem wskazana przyczyna nie do końca odpowiada rzeczywistości. Dopiero w odpowiedzi na pozew pojawiła się kwestia mniejszej liczby obowiązków oraz treści arkusza organizacyjnego. Sąd zwrócił uwagę, że pracodawca nie może już uzupełniać braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.11.1998r. w sprawie I PKN 423/98, opubl. OSNP 1999/24/789). Pracodawca nie może również wykazywać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.02.1999r. w sprawie I PKN 571/98, opubl. OSNP 2000/7/266).

Powódka kwestionowała także wybór jej osoby do wypowiedzenia zmieniającego.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ugruntowany pogląd, według którego wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (por. wyrok z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 Nr 4, poz. 77 oraz wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 542). Sąd zatem rozważył także, czy pozwany pracodawca zastosował sprawiedliwe i obiektywne kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników, lecz tylko ocena zasadności i słuszności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia z pracy. (por. wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542).

Pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych jego dotyczących powinien dla obrony zasadności tej czynności wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Nadto jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one stosowane, a w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia. (por. wyrok SN z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, Pr.Pracy 2006/12/39, M.Prawn. 2006/17/904). Wybór pracownika do zwolnienia powinien być dokonany w oparciu o porównanie sytuacji pracowników w ramach tej samej grupy pracowniczej (osób wykonujących pracę podobną, zajmujących podobne stanowiska), nie zaś z uwzględnieniem sytuacji wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy albo w jego określonej komórce organizacyjnej. (tak SN w wyroku z dnia 6 listopada 2001 r, I PKN 675/00, OSNP 2003/19/461). Wytypowanie do zwolnienia pracownika o dłuższym stażu, lecz niższych kwalifikacjach formalnych nie może być oceniane jako nadużycie prawa do wypowiedzenia stosunku pracy. (tak SN w wyroku z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 417/99, OSNP 2001/8/273).

Sąd powołał się na aktualne orzecznictwo przyjmujące, że jeżeli racjonalizacja zatrudnienia wymaga dokonania wyboru do zwolnienia z pracy spośród pracowników zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, to w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powinien w odniesieniu do wskazanych zmian organizacyjnych (redukcji lub reorganizacji zatrudnienia) nawiązać do przyjętych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy pracowników, którym dokonuje wypowiedzeń umów o pracę. Kryteria wyboru do zwolnienia z pracy powinny być zatem wskazane zwalnianemu pracownikowi w piśmie wypowiadającym umowę o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a nie dopiero ujawniane lub poznawane w sądowym postępowaniu odwoławczym (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 18 września 2013 r, II PK 5/13, LexPolonica nr 7537966; z dnia 10 stycznia 2002 r. I PKN 780/2000; z dnia 16 grudnia 2008 r. I PK 86/2008; z dnia 1 czerwca 2012 r. II PK 258/2011; z dnia 25 stycznia 2013 r. I PK 172/2012). Powyższe stanowisko obowiązuje także wówczas, gdy pracownik jest zwalniany z przyczyn jego nie dotyczących w trybie indywidualnym, o którym mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.) o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (zob. wyrok SN z dnia 25 stycznia 2013 roku, I PK 172/12, LexPolonica nr 5841473).

W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy (w tym przypadku dotyczy do grupy pracowników administracyjnych), przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś

pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy.

Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. W sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne "dostosowywanie" tych kryteriów do okoliczności danej sprawy./tak SN w uzasadnieniu do cytowanego wyroku z dnia 25 stycznia 2013 roku/

Sąd Rejonowy zważył, że w okolicznościach niniejszej sprawy pozwana nie wywiązała się z tego obowiązku, albowiem w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę powódce jako jego przyczynę wskazała jedynie zmiany organizacyjne wynikające ze zmniejszenia liczby klas, a przez to liczby pracowników w szkole, nie określając wedle jakich kryteriów wytypowała powódkę do wypowiedzenia zmieniającego. Podana przyczyna była zatem zbyt ogólna i w takim kształcie nie poddawała się weryfikacji odnośnie zasadności tego wypowiedzenia, co naruszało art. 30 § 4 k.p.

Dopiero w toku sporu pojawiła się kwestia kryteriów w postaci rodzaju i ilości obowiązków, które wykonywała powódka oraz konieczność pracy innych pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy (sekretarka), wymiar czasu pracy (inspektor BHP, operator sieci), czy ochrona z uwagi na wiek (kierownik gospodarczy). Na takie kryteria wskazuje dyrektor pozwanej, która ostatecznie określiła, że brała pod uwagę typując do wypowiedzenia zmieniającego wyłącznie powódkę oraz kierownika gospodarczego, następnie eliminując kierownika gospodarczego, wskazując na jego ochronę przed wypowiedzeniem. Sąd jedynie zwrócił uwagę, że na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników /Dz.U. 2003/90/844/ dopuszczalne jest wypowiedzenie zmieniające wobec pracownika objętego ochroną na podstawie art. 39 k.p. Zatem zastosowane kryterium także nie było prawidłowe.

Pozwana nie uczyniła zadość powyższemu obowiązkowi. Powódka nie była więc świadoma, że decyzję o wypowiedzeniu determinował jej zakres obowiązków czy wiek w związku z brakiem ochrony przedemerytalnej. O tym kryterium dowiedziała się dopiero w toku niniejszego postępowania. Poza tym pracodawca nie wziął pod uwagę żadnych innych obiektywnych okoliczności, jak staż, wykształcenie, dyspozycyjność, kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, predyspozycje, dotychczasowy przebieg kariery.

Według ustalonych poglądów orzecznictwa i doktryny, 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.

W tym zakresie Sąd meriti uznał, iż zaproponowanie powódce warunki mogły wzbudzić u niej przekonanie, iż nie zdoła wykonać dotychczasowych obowiązków w ramach zaproponowanego obniżonego wymiaru czasu pracy

w związku z tym, że wypowiedzenie zmieniające nie zawierało informacji co do ograniczenia zakresu obowiązków powódki, dotychczas powódka wykonywała obowiązki w ramach pełnego wymiaru czasu pracy, a liczba pracowników w okresie sierpień – listopad 2013 roku nie uległa zmianie. Inną kwestią pozostaje obiektywna możliwość wykonania obowiązków w ramach 1/2 etatu, o czym przekonuje dyrektor pozwanej, przy czym wiedzę swoją czerpie z okoliczności, które uzyskała po złożeniu wypowiedzenia zmieniającego, podając jednocześnie, że wykonywała ona te obowiązki, korzystając z pomocy przy większych pracach księgowej zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia. Podając nadto, że aktualnie jest zatrudniona księgowa na zastępstwo w ramach 1/2 etatu i wykonuje wszystkie nałożone obowiązki, nie precyzując jednocześnie, czy nadal dyrektor wykonuje jakies obowiązki z zakresu księgowości. Zatem w związku z brakiem odniesienia w wypowiedzeniu zmieniającym do ograniczenia zakresu obowiązków, na które pozwana powołuje się w toku procesu, nie można przyjąć, że zaproponowane warunki były dla powódki zrozumiałe i jasne, również z tego powodu należało uznać wypowiedzenie zmieniające za nieuzasadnione.

Z powyższych względów, uznając, że sporne wypowiedzenie zmieniające nie jest uzasadnione z uwagi na zbyt ogólną przyczynę wypowiedzenia, Sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 i 2 k.p. uznał wypowiedzenie warunków umowy za bezskuteczne.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c.

Od powyższego orzeczenia apelację wniósł pełnomocnik strony pozwanej.

Zaskarżonemu wyrokowi apelujący zarzucił:

I naruszenie przepisów prawa procesowego, tj.:

1. art. 233 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie skutkiem czego Sąd ustalił, że złożone przez pozwanego wypowiedzenie warunków pracy było nieuzasadnione, a w związku z tym stwierdził bezskuteczność tego wypowiedzenia podczas, gdy okoliczności sprawy oraz zgromadzony w toku sprawy materiał dowodowy wskazywały, że wypowiedzenie było w rzeczywistości uzasadnione;

2. art. 233 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie skutkiem czego Sąd ustalił, że złożone przez pozwanego powódce wypowiedzenie warunków pracy było nieuzasadnione, w związku z tym stwierdził bezskuteczność tego wypowiedzenia, nie ustalił natomiast, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe.

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

1. art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. poprzez uznanie, że podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie przez pozwanego powódce warunków pracy nie zawierała kryteriów doboru pracowników przy zmniejszeniu etatu powódce w sytuacji, gdy z okoliczności sprawy oraz zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż brak było możliwości wskazania odpowiednich kryteriów z uwagi na fakt, że pośród kadry administracyjnej nie było pracowników zajmujących stanowiska, które mogłyby odpowiadać stanowisku głównej księgowej zajmowanego przez powódkę,

2. art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. polegającego na przyjęciu, że wypowiedzenie przez pozwanego powódce warunków pracy było nieuzasadnione, a w związku z tym stwierdzenie bezskuteczności tego wypowiedzenia w sytuacji, gdy z okoliczności sprawy oraz zgromadzonego materiału dowodowego należy wnioskować, iż wypowiedzenie spełniało wymogi określone w przepisach prawa pracy i było uzasadnione,

3. art. 45 § 1 k.p. oraz art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. poprzez uznanie, że wypowiedzenie przez pozwanego powódce warunków pracy było nieuzasadnione, a w związku z tym stwierdzenie bezskuteczności tego wypowiedzenia podczas, gdy z okoliczności sprawy oraz zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że uwzględnienie żądania stwierdzenia bezskuteczności wypowiedzenia było niemożliwe i niecelowe.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za I oraz II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz pozostawienie Sądowi I instancji do rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W dniu 28 lutego 2014 roku pełnomocnik powódki złożył odpowiedź na apelację wnosząc o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany lub uchylecia.

Przede wszystkim wskazać należy na brak podstaw do uwzględnienia zarzut niewłaściwego zastosowania art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Skarżący nie podnosi żadnych konkretnych uchybień Sądu Rejonowego w zakresie oceny materiału dowodowego, które mogłyby zostać zweryfikowane w postępowaniu odwoławczym.

Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Taka ocena, dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a nadto winna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2010 roku, II UK 154/09 LEK nr (...)), z istoty zatem sędziowskiej oceny wynika jej swoboda, ale nie dowolność.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd meriti nie naruszył reguł oceny materiału dowodowego; w żaden sposób dokonana ocena materiału dowodowego nie może być uznana za dowolną. Podkreślić również należy, że stan faktyczny sprawy nie budził w zasadzie wątpliwości, zeznania stron nie były kwestionowane, a spór między stronami dotyczył kwestii formalno-prawnych, a nie faktycznych. Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez pełnomocnika pozwanego, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze polemiki strony i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania poprzez dowolność oceny. W konsekwencji ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał i zastosował przepisy prawa materialnego oraz dokonał ich właściwej analizy i interpretacji.

Formułując zarzuty apelacji skarżący skupia się na trzech okolicznościach tj., że wskazana w wypowiedzeniu przyczyna została określona w sposób jasny i konkretny, że nie było potrzeby podania w przedmiotowym oświadczeniu kryterium doboru do zwolnienia oraz, że orzeczenie o przywróceniu powódki do pracy było niecelowe i niemożliwe.

Przede wszystkim brak jest podstaw do podzielenia stanowiska apelanta, że przyczyny wypowiedzenia zostały sformułowane w sposób jasny i zrozumiały dla pracownika.

Zauważyć należy, że art. 30 § 4 k.p. wymaga, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 2 września 1998 roku, I PKN 271/98 (OSNAPiUS 1999 r. nr 18, poz. 577) w

aspekcie tego przepisu chodzi bowiem o to czy przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie została formalnie wskazana, a nie o to czy w rzeczywistości występowała i była wystarczająca dla uznania wypowiedzenia za uzasadnione". Oznacza to, że w przepisach Kodeksu pracy istnieje wyraźna dystynkcja pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 KP, a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 KP. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania w wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nie określony przyczyny wypowiedzenia, gdy albo nie wskazuje jej w ogóle, albo kiedy wskazana przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, Prawo Pracy 2001 nr 1, str. 33).

Nie ma zatem wątpliwości, że w pierwszej kolejności sąd pracy jest zobowiązany – a Sąd meriti zrealizował ten obowiązek – do oceny, czy zostały spełnione formalne warunki oświadczenia pracodawcy, tj. czy zostało złożone w formie pisemnej oraz czy wskazane przyczyny były jasne i zrozumiałe dla powódki. Przypomnieć należy, że podstawą wypowiedzenia powódce warunków pracy były zmiany organizacyjne wynikające ze zmniejszenia liczby klas, a przez to liczby pracowników w szkole. Nie sposób jednak zgodzić się z apelującym, iż tak sformułowana przyczyna wypowiedzenia była dla powódki zrozumiała. Powódka nie była w stanie powiązać tak określonej przyczyny z konkretnym zdarzeniem zaistniałym w pozwanej jednostce. Dopiero w odpowiedzi na pozew strona pozwana uściśliła źródło tych zmian organizacyjnych: jak określiła, zasadniczym powodem zmniejszenia etatów było nakazanie przez organ zarządzający szkołą wprowadzenie zmian w arkuszu organizacyjnym pracy szkoły na rok szkolny 2013/2014, polegającej na zmniejszeniu etatów przewidzianych dla pracowników administracji i obsługi placówki. W związku z tym nie może dziwić, że J. S. nie miała możliwości umiejscowienia źródła decyzji pracodawcy. Ponadto w przedmiotowym oświadczeniu pracodawca nie nawiązał w ogóle do zakresu obowiązków powódki. Zauważyć należy, że przy zmniejszeniu wymiaru etatu oraz obniżeniu wynagrodzenia pozwany nie ograniczył zakresu obowiązków. Wyjaśnienia we wskazanym zakresie zostały przedstawione dopiero w odpowiedzi na pozew. Nie można natomiast pominąć okoliczności, że w świetle przepisów kodeksu pracy uściślenie przyczyny na etapie postępowania sądowego nie jest dopuszczalne, ponieważ pracownik już w chwili otrzymania oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy musi wiedzieć z jakich powodów do tego doszło. Pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny w swym oświadczeniu po wniesieniu przez pracownika powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (por. wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789).

W ocenie Sądu Okręgowego nieuprawnionym było więc przyjęcie przez skarżącego, iż powódka w chwili wypowiedzenia wiedziała czy choćby miała świadomość jakie zdarzenia zaistniałe w pozwanej jednostce doprowadziły do złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu jej warunków zatrudnienia.

Ponadto przedmiotowe wypowiedzenie musi być uznane za wadliwe z uwagi na brak kryteriów, jakimi kierował się pozwany typując powódkę jako pracownika, któremu należy wypowiedzieć warunki pracy, a które to kryteria winny być powódce znane.

Na wstępie podnieść należy, że faktycznie stanowisko zajmowane przez powódkę było rodzajowo pojedyncze. A co za tym idzie nie byłoby możliwe określenie kryteriów doboru powódki do złożenia wypowiedzenia zmieniającego. Jednak skarżący kompletnie pomija, że organ zarządzający szkołą widząc potrzebę zmiany w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2013/2014 wskazał, iż należy zmniejszyć zatrudnienie w grupie pracowników administracyjnych oraz obsługi placówki. W związku z tym pozwany dokonując wyboru powódki, należącej przecież do wskazanej grupy obok sekretarki, pracownika bhp i kierownika gospodarczego, winien wskazać dlatego ograniczenie etatowe ma obejmować właśnie jej stanowisko. Ponadto teza o braku możliwości wskazania kryterium wyboru powódki do wypowiedzenia warunków umowy o pracę nie może się ostać, ponieważ w trakcie postępowania rozpoznawczego strona pozwana próbę wskazania takich kryteriów podjęła.

Zauważyć należy, że w wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 (LEX nr 497682), Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien w odniesieniu do wskazanej przyczyny wypowiedzenia nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy, a także wskazać,

że ten wybór jest wywołany i usprawiedliwiony znanymi pracownikowi jego niższymi kwalifikacjami zawodowymi w porównaniu do wszystkich pracowników, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do ograniczenia wielkości zatrudnienia. Podobnie, w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12 (LEX nr 1312564), Sąd Najwyższy zważył, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika.

Oznacza to więc, że pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W wyroku z dnia 10 września 2013 r. (I PK 61/13 LEX nr 1427709) Sąd Najwyższy podniósł, że w razie konieczności wyboru spośród większej liczby jednakowych stanowisk pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów mniej przydatny od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru) chyba, że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.).

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż wypowiedzenie powódce warunków pracy było niezgodne z prawem, gdyż kryteria doboru powódki do wypowiedzenia zmieniającego, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przed wytoczeniem powództwa w sprawie w ogóle nie zostały ujawnione, a co za tym idzie nie były powódce znane. Dopiero w toku procesu – jak słusznie podniósł Sąd Rejonowy - pojawiła się kwestia kryteriów w postaci rodzaju i ilości obowiązków, które wykonywała powódka oraz konieczność pracy innych pracowników w pełnym wymiarze czasu pracy (sekretarka), wymiar czasu pracy (inspektor BHP, operator sieci), czy ochrona z uwagi na wiek (kierownik gospodarczy). Na takie kryteria wskazuje dyrektor pozwanej, która ostatecznie określiła, że brała pod uwagę typując do wypowiedzenia zmieniającego wyłącznie powódkę oraz kierownika gospodarczego, następnie eliminując kierownika gospodarczego z uwagi na jego ochronę przed wypowiedzeniem.

A zatem pozwany, dokonując redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych i stosując określone zasady doboru pracowników do wypowiedzenia warunków pracy, powinien powiadomić powódkę o zastosowanym kryterium doboru, a także wskazać jakimi okolicznościami wybór powódki jest wywołany i w ocenie pracodawcy usprawiedliwiony. Jak wykazało postępowanie dowodowe, pozwany w niniejszej sprawie nie poinformował powódki na żadnym etapie przed wręczeniem wypowiedzenia o zastosowanym kryterium doboru jej do zmiany warunków pracy. Nie wskazał takiego kryterium również w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu. Zastosowane kryteria doboru nie były zatem ani oczywiste, ani nie były J. S. znane, gdyż nie poinformowano o nich ani ustnie przed wręczeniem wypowiedzenia, ani pisemnie. Tym samym powódka została pozbawiona możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego jej wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusiło na niej wszczęcie sądowej procedury odwoławczej. W takiej zaś sytuacji postępowanie sądowe nie może toczyć się wokół przyczyny tj. kryteriów doboru wskazanych konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionych wcześniej pracownikowi, gdyż byłoby to niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Spór przed sądem pracy może się bowiem toczyć tylko w granicach przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu, ewentualnie skonkretyzowanej w informacjach podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób.

Brak było również podstaw do podzielenia twierdzeń apelacji odnośnie niecelowości i niemożliwości przywrócenia powódki do pracy.

Przede wszystkim zarzut powyższy nie został zgłoszony przez stronę pozwaną na etapie postępowania rozpoznawczego. W związku z tym Sąd Rejonowy nie odniósł się do powyższej kwestii, gdyż nie była ona podniesiona przez pracodawcę. Podkreślić w tym miejscu należy, że stronę pozwaną reprezentował zawodowy pełnomocnik,



który winien czuwać nad terminowym i prawidłowym zgłaszaniem wniosków czy dowodów. Tymczasem powyższy zarzut został ujawniony dopiero w postępowaniu apelacyjnym. Jednak niezależnie od powyższego Sąd Okręgowy, jako sąd orzekający merytorycznie, przeprowadził ocenę powyższej kwestii. Zauważyć należy, że dokonanie oceny możliwości i celowości uwzględnienia żądania pozwu w zakresie restytucji stosunku pracy nie może jednak odbywać się bez zgłoszenia przez pracodawcę stosownego zarzutu. W świetle art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 232 k.p.c. ustalenie takie następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., II PK 69/09, LEX nr 529773). O ile dla ustalenia zasadności samego wypowiedzenia warunków zatrudnienia istotne znaczenie mają okoliczności zaistniałe przed złożeniem przez pracodawcę oświadczenia woli i wskazane w adresowanym do pracownika piśmie, o tyle analiza roszczeń powoda w kontekście art. 45 § 2 k.p. powinna być dokonywana w świetle zdarzeń mających miejsce również po tym fakcie. Chodzi wszak nie o stwierdzenie prawidłowości wypowiedzenia warunków umowy o pracę, lecz o ocenę wyboru przez pracownika roszczenia przysługującego mu z tytułu rozwiązania stosunku pracy, którego sprzeczność z przepisami o wypowiedaniu umów o pracę lub bezzasadność została wcześniej ustalona w toku procesu sądowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00, LEX nr 560526). Analiza ta powinna zaś zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest w ogóle realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego w kwestii orzekania o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach jest niezwykle bogate i można z niego wyprowadzić generalny wniosek, że likwidacja stanowiska pracy samodzielnie nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach, a w szczególności nie prowadzi do oceny, że takie żądanie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Kwestia niemożności przywrócenia pracownika do pracy w sytuacji, gdy doszło do likwidacji zajmowanego przez niego stanowiska, była przedmiotem oceny w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który np. w wyroku z dnia 16 kwietnia 2003 r., I PK 154/02 (Pr. Pracy 2003, Nr 11, poz. 35) wyraził pogląd, że likwidacja stanowiska pracy, jako jedyna przesłanka, nie stanowi przeszkody w przywróceniu do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa. Pogląd ten został następnie podtrzymany w kolejnych orzeczeniach (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2006 r., I PK 56/06, M. Prawn. 2007, Nr 4, poz. 206). Oznacza to, że sama tylko likwidacja stanowiska zajmowanego przez pracownika nie stanowi przeszkody w orzeczeniu przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach.

Zatem okoliczność ta – wbrew twierdzeniom skarżącego – nie może stanowić samodzielnej podstawy uniemożliwiającej przywrócenie pracownika do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Jedynie zarzut, że roszczenie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego może powodować, iż faktycznie nie jest możliwe uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia go do pracy. W niniejszej sprawie strona pozwana nie powołała się na żadne okoliczności, które z punktu widzenia wymienionych zasad przemawiałyby za brakiem możliwości przywrócenia powódki do pracy zgodnie z warunkami umowy o pracę. W tej sytuacji przedmiotowy zarzut nie mógł się ostać.

Mając powyższe na uwadze uznać należy, że apelacyjne zarzuty naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego nie są uzasadnione.

Reasumując stwierdzić należy, że nie doszło do naruszenia ani przepisów prawa procesowego, ani prawa materialnego. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone prawidłowo. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i § 11 ust.1 pkt 1 w zw. z § 12 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).

Przewodnicząca Sędziowie