

*Sygn. akt IV P 421/15*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 28 grudnia 2015r.*

*Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSR Beata Bury</i>
Ławnicy:	<i>Małgorzata Belch</i> <i>Renata Turek</i>
Protokolant:	<i>Magdalena Zajęc</i>

po rozpoznaniu w dniu **28 grudnia 2015r. w Rzeszowie**

sprawy z powództwa **I. C.**

przeciwko **(...) S.A. w R.**

**o przywrócenie do pracy**

**I. przywraca powódkę I. C. do pracy u pozwanego (...) S.A. w R. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,**

**II. zasądza od pozwanego (...) S.A. w R. na rzecz powódki I. C. kwotę 6 172,45 zł (sześć tysięcy sto siedemdziesiąt dwa złote 45/100) brutto tytułem wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy,**

**III. zasądza od pozwanego (...) S.A. w R. na rzecz powódki I. C. kwotę 960 zł (dziewięćset sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,**

**IV. kosztami opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy, obciąża pozwanego i z tego tytułu nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) S.A. w R. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rzeszowie kwotę 2 296,00 zł (dwa tysiące dwieście dziewięćdziesiąt sześć złotych).**

**SSR Beata Bury**

**Małgorzata Belch Renata Turek**

*Sygn. akt IV P 421/15*

## UZASADNIENIE

## **wyroku z dnia 28 grudnia 2015 roku**

Pozwem z dnia 17 lipca 2015 r., skierowanym przeciwko pozwanemu (...) S.A. w R., powódka I. C. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony dokonanego w dniu 13 lipca 2015 r., jak również zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podała, że pozostawała w zatrudnieniu u pozwanego od 2008 r., ostatnio na stanowisku specjalisty ds. fakturowania. W dniu 13 lipca 2015 r. pozwany wypowiedział jej umowę o pracę, wskazując jako przyczynę „zmiany w strukturze organizacyjnej Spółki polegające na wyodrębnieniu zorganizowanej części Spółki, co w konsekwencji spowodowało zmniejszenie ilości zadań w Dziale Ewidencji Przychodów i (...) oraz redukcję personelu przeznaczonego do realizacji aktualnie wykonywanych czynności. W wyniku powyższego następuje likwidacja zajmowanego przez Panią stanowiska pracy ze względu na brak zadań w zakresie Pani kompetencji”. Powódka wskazała, przytaczając stosowne orzecznictwo sądowe, że nie ma wiedzy, aby w doborze jej do zwolnienia pracodawca zastosował jakiegokolwiek kryteria, zwłaszcza, że nie zgłaszano zastrzeżeń do jej pracy, pracę zachowały osoby z krótszym od niej stażem pracy, zarówno w samej spółce, jak i w dziale, w którym pracowała (M., S.), względnie zadania powódki wykonują dodatkowo inni pracownicy (K., H.). Powoduje to niezrozumiałość zwrotu „brak zadań w zakresie kompetencji” i już z tego względu wypowiedzenie jest wadliwe. Powódka argumentowała również, na podstawie art. 186<sup>(8)</sup> § 1 KP, że w okresie od dnia 21 maja 2014 r. do dnia 19 maja 2015 r. przebywała na urlopie macierzyńskim, a od dnia 20 maja 2015 r. – na zaległym urlopie wypoczynkowym. W dniu 10 lipca 2015 r. przesłała pracodawcy swój wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy drogą e-mail wraz z oświadczeniem, że mąż nie korzysta z tego uprawnienia. W tym samym dniu nastąpiła także wysyłka tego wniosku za pośrednictwem poczty, a korespondencja dotarła do pracodawcy w dniu 13 lipca 2015 r. Z pewnością, w chwili wręczenia wypowiedzenia powódce, wnioskiem tym dysponowała E. S.. Na pytanie powódki w tym zakresie, B. Ł. oświadczyła, że powódka nie pozostaje pod ochroną w/w przepisu, albowiem w pojęciu upadłość lub likwidacja zakładu mieszczą się również zmiany w strukturze organizacyjnej pracodawcy. Końcowo powódka podawała, że pozwany w dalszym ciągu prowadzi rekrutację pracowników, w tym do działu płac.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) S.A. w R. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych przy uwzględnieniu kosztów zastępstwa procesowego.

Na uzasadnienie swojego stanowiska podała, że nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powódki na skutek reorganizacji spółki oraz jednoczesnego braku zapotrzebowania na usługi osoby odpowiedzialnej na fakturowanie Pionu U. K.. Powyższa przyczyna jest obiektywna, prawdziwa i dostatecznie doprecyzowana. Odnosząc się do wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy, pozwana wskazywała, że został on cofnięty przez powódkę w dniu 16 lipca 2015 r. Przyznał, że pracodawca otrzymał go dniami: 10 i 13 lipca 2015 r. Cofnięcie wniosku było spowodowane chęcią otrzymywania przez I. C. w okresie wypowiedzenia wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Wywołuje ono skutki *ex tunc*, tj. jakby wniosek ten nigdy nie został złożony. Ponadto stosunek pracy z powódką został rozwiązany na podstawie ustawy z 2003 r. o zwolnieniach grupowych, która z mocy art. 10 ust. 1-2 i art. 5 wyłącza stosowanie przepisu ochronnego art. 186<sup>(8)</sup> KP. Końcowo strona zaprzeczyła, aby prowadziła rekrutację pracowników na stanowiska pracy tożsame lub zbliżone do stanowiska pracy powódki.

W piśmie procesowym z dnia 17 września 2015 r. powódka wskazywała, że nie kwestionuje likwidacji stanowiska pracy, a jedynie to, że nie wie, z jakich przyczyn to ona została wytypowana do zwolnienia, zwłaszcza że pozostawiono w zatrudnieniu osoby z mniejszym stażem pracy i wykonujące zadania tożsame z zadaniami powódki. Niedopuszczalne jest przy tym informowanie pracownika w toku postępowania sądowego i to w sposób niepełny, o kryteriach doboru go do zwolnienia – k. 67. Odnosząc się do ochrony pracownika w rozumieniu art. 186<sup>(8)</sup> KP, powódka podawała, że ochrona ta została ujęta w czasie i trwa od daty złożenia wniosku w tym przedmiocie do dnia powrotu do pracy w nieobniżonym wymiarze czasu pracy. Nie może być zatem mowy o skuteczności *ex tunc* oświadczenia o cofnięciu wniosku. Z prawa opisanego w tym przepisie pracownik może skorzystać, zatem dopuszczalne jest

również zrezygnowanie z niego w każdym czasie. Wypowiedzenie nie zawiera również informacji, aby to Pion U. K. został wyodrębniony, podobnie – nie ma mowy o przeniesieniu Pionu, w którym pracuje powódka. Tezy w tym przedmiocie pojawiły się dopiero w odpowiedzi na pozew. Dodatkowo, pozwana spółka prowadzi rekrutację na stanowisko specjalisty ds. finansów, w zakresie którego powódka spełnia wszystkie wymagania. Mogła również otrzymać propozycję pracy za A. S., która od dnia 1 października 2014 r. przebywa na zwolnieniu chorobowym w związku z ciążą.

Na terminie rozprawy w dniu 28 grudnia 2015 r. powódka wniosła dodatkowo o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka I. C. pozostawała w zatrudnieniu w (...) S.A. w R. od 2008 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy (poprzednie umowy: na okres próbny i na czas określony). W ostatnim okresie (od dnia 28 czerwca 2013 r.) powódka zajmowała stanowisko specjalisty ds. fakturowania w (...). Do obowiązków powódki należało m.in.: weryfikacja dokumentów pod względem podatkowym i wystawianie faktur VAT (korekt) – od początku zatrudnienia (także poza działem ewidencji przychodów).

Pracownicy zajmujący się fakturowaniem (w liczbie 7-8 w okresie spornym) obsługują poszczególne piony biznesowe. Powódka obsługiwała pion (...). Zmiany organizacyjne rozpoczęte w 2013 r., a zmierzające do optymalizacji pracy, spowodowały redukcję tych osób do 5 na chwilę rozwiązania stosunku pracy z powódką (przesunięcie tego pionu do odrębnej spółki).

Miesięczne wynagrodzenie powódki I. C. w ostatnim okresie wynosiło(...) zł brutto.

(dowód: akta osobowe powódki, zeznania świadków: R. B. – k. 120-122, E. S. – k. 122-124 (częściowo), B. Ł. – k. 124-126, zaświadczenie z dnia 30 lipca 2015 r. - k. 51)

W okresie od dnia 21 maja 2014 r. do dnia 19 maja 2015 r. I. C. przebywała na urlopie macierzyńskim, a od dnia 20 maja 2015 r. – na zaległym urlopie wypoczynkowym.

W dniu 10 lipca 2015 r. powódka przesłała pracodawcy (działu kadr i przełożonej E. S.) wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do 7/8 w okresie od dnia 13 lipca 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2015 r. – jako osoba uprawniona do urlopu wychowawczego – drogą e-mail wraz z oświadczeniem, że mąż nie korzysta z tego uprawnienia. W tym samym dniu nastąpiła także jego wysyłka za pośrednictwem poczty - korespondencja dotarła do pracodawcy w dniu 10 lipca 2015 r. Jeszcze w tym samym dniu w godzinach popołudniowych do powódki zadzwoniła E. S. (po tym jak dowiedziała się od B. Ł. o złożeniu wniosku), aby w dniu 13 lipca (poniedziałek) czekała na nią przy recepcji. Powódka tak uczyniła. E. S. z B. Ł. zaprosiły I. C. do sali konferencyjnej.

W dniu 13 lipca 2015 r. pracodawca wręczył powódce oświadczenie, w myśl którego, wypowiedział I. C. umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć z dniem 31 października 2015 r. Jako przyczynę wskazał „zmiany w strukturze organizacyjnej Spółki polegające na wyodrębnieniu zorganizowanej części Spółki, co w konsekwencji spowodowało zmniejszenie ilości zadań w Dziale E. P. i (...) oraz redukcję personelu przeznaczonego do realizacji aktualnie wykonywanych czynności. W wyniku powyższego następuje likwidacja zajmowanego przez Panią stanowiska pracy ze względu na brak zadań w zakresie Pani kompetencji”. Pozwany powołał się na brzmienie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W okresie wypowiedzenia powódka została zobowiązana do wykorzystania urlopu wypoczynkowego, a od dnia 8 sierpnia 2015 r. - zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

W chwili wręczenia oświadczenia powódce nie były przedstawiane kryteria doboru do zwolnienia. Wówczas w zespole osób/grupie zawodowej powódki pozostawało w zatrudnieniu 7 osób z kierownikiem. Na miejsce jednej z 3 osób,

które odeszły, zatrudniono A. S. (w październiku 2014 r.). Przed wręczeniem wypowiedzenia powódka nie była porównywana z innymi pracownikami. Uwzględniono jedynie zakres obowiązków i fakt wyodrębnienia pionu, w którym dotąd pracowała.

W chwili wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę powódce, E. S. dysponowała wnioskiem powódki o obniżony wymiar czasu pracy. Na pytanie powódki w tym zakresie, B. Ł. oświadczyła, że powódka nie pozostaje pod ochroną w/w przepisu, albowiem w pojęciu upadłość lub likwidacja zakładu mieszczą się również zmiany w strukturze organizacyjnej pracodawcy. B. Ł. sugerowała powódce, że przy pozostawieniu wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy, w okresie wypowiedzenia będzie otrzymywać niższe wynagrodzenie za pracę. Po przemyśleniu tej kwestii, oświadczeniem z dnia 16 lipca 2015 r. powódka cofnęła wniosek.

(dowód: akta osobowe powódki, korespondencja e-mail z wnioskami – k. 33-39, 80-85, zeznania świadków: R. B. – k. 120-122, E. S. – k. 122-124 (częściowo), B. Ł. – k. 124-126, I. L. – k. 134-136, zeznania powódki I. C. – k. 73-74, 136-137)

W dniu 11 września 2015 r. pozwany umieścił ofertę pracy, poszukując pracownika na stanowisko specjalisty ds. finansów. W dniu 17 grudnia 2015 r. pojawiła się oferta pracy na stanowisku specjalisty ds. kontrolingu.

W miesiącach wrzesień–październik 2015 r. pozwany zatrudnił w dziale księgowości 3 osoby: K. W. (zespół r.), K. H. (zespół o. d. i G. R. (zespół c. t.)). Czynności z zakresu fakturowania wykonują również J. K. i A. H. zatrudnione nominalnie w innym dziale.

(dowód: oferta – k. 69-70, 132-133, zeznania świadków: R. B. – k. 120-122, E. S. – k. 122-124 (częściowo), B. Ł. – k. 124-126, I. L. – k. 134-136)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyżej wymienionych dowodów z dokumentów, których treść i autentyczność nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków: B. Ł., E. S. (częściowo), R. B. i I. L.. Sposób faktów przez nich prezentowany jest wewnętrznie spójny i potwierdzony rzeczowym materiałem dowodowym. Świadkowie wskazali m.in., że podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką nie było poprzedzone analizą dotyczącą doboru pracownika do zwolnienia. Sąd nie dał jednak wiary zeznaniom świadka E. S., że podczas wręczenia wypowiedzenia powódkę informowano o kryteriach doboru do zwolnienia. Pozostaje to w sprzeczności z zeznaniami B. Ł. oraz samej powódki. Sam świadek zresztą w innym miejscu swoich wypowiedzi (k. 124) podawał, że wybierając powódkę uwzględniał jedynie zakres obowiązków pracowników, pomijając ich staż pracy i doświadczenie.

Także zeznania powódki I. C. należało uznać za wiarygodne jako korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W przedmiotowej sprawie ocena prawna ustalonego stanu faktycznego powinna uwzględniać dwa elementy. Pierwszy dotyczy skuteczności złożenia przez powódkę I. C. wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy i związanej z nim ochrony stosunku pracy (pomimo jego cofnięcia), a co pozwoli ustalić zgodność z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, drugi natomiast - zasadności wypowiedzenia złożonego powódce - aktualizujący się na wypadek uznania, że pozwany pracodawca nie naruszył prawa przy dokonywaniu wypowiedzenia umowy o pracę.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do skutków złożenia przez powódkę wniosku o obniżenie wymiaru etatu. Przypomnieć należy, że I. C. przed wręczeniem jej wypowiedzenia – w dniu 10 lipca 2015 r. złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy ze skutkiem od dnia 13 lipca 2015 r., który jest substytutem urlopu wychowawczego (uprawnienie zastępcze). Rozstrzygnięcia wymagało ustalenie czasowej sekwencji zdarzeń, albowiem w dniu 16 lipca 2015 r. powódka cofnęła powyższy wniosek. Czynność cofnięcia wniosku była czynnością dopuszczalną, albowiem skorzystanie z przedmiotowego uprawnienia jest prawem pracownika, z którego może on w każdym czasie zrezygnować. Pozwala to na przyjęcie, że z dniem rezygnacji/cofnięcia wniosku ochrona ustaje (powrót do pracy w

nieobniżonym wymiarze czasu pracy), nie dochodzi natomiast do zniweczenia skutków złożonego wniosku, nie może być zatem mowy o skuteczności *ex tunc*, jak argumentuje pozwany. W konsekwencji, powódka była pracownikiem korzystającym z tego uprawnienia w okresie 10-16 lipca 2015 r., a zatem także w chwili dokonywania wypowiedzenia.

Art. 186<sup>7</sup> § 1 i 2 KP stwarza pracownikowi uprawnionemu do urlopu wychowawczego możliwość złożenia pracodawcy pisemnego wniosku o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Wniosek składa się na dwa tygodnie przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z dniem upływu dwóch tygodni od dnia złożenia wniosku. Zgodnie z art. 186<sup>8</sup> § 1 KP pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także, gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Dodatkowo należy przywołać treść art. 10 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844, z późn. zm.) modyfikujący w istotnym zakresie tę ochronę. I tak, przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 (tzw. zwolnienie indywidualne). W przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

Ustawodawca w wyżej powołanym przepisie kodeksowym ustanowił szczególną ochronę trwałości stosunku pracy pracownika, który zamiast korzystania z urlopu wychowawczego, korzysta tylko z obniżenia wymiaru czasu pracy. W ten sposób ustawodawca uhonorował starania podjęte w zakresie realizacji obowiązków rodzicielskich połączone z pracą zawodową. Jest to instytucja wychodząca naprzeciw tym osobom, które nie chcą rezygnować z uzyskiwania bieżącego dochodu (zwłaszcza, gdy nie są uprawnione do dodatku przewidzianego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych), a chcą zwiększyć czas, który można poświęcić na opiekę nad dzieckiem. Jeżeli wniosek pracownika spełnia powyższe warunki, pracodawca jest takim wnioskiem związany i jest obowiązany go uwzględnić. Rozwiązanie takie promuje prawodawstwo unijne, tj. dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE (Dz. Urz. UE L 2010/68/13). Załączono do niej Porozumienie Ramowe Dotyczące Urlopu Rodzicielskiego (Zmienione), którego klauzula 6 zatytułowana „Powrót do pracy” stanowi w ust. 1, że w celu wspierania lepszego godzenia życia zawodowego i rodzinnego państwa członkowskie lub partnerzy społeczni podejmują niezbędne środki, aby zapewnić pracownikom powracającym z urlopu rodzicielskiego możliwość wystąpienia o zmianę ich godzin pracy lub organizacji czasu pracy przez pewien okres. Pracodawcy rozpatrują takie wnioski i odpowiadają na nie, uwzględniając potrzeby zarówno pracodawców, jak i pracowników. Zasady przewidziane w niniejszym ustępie określa się zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką.

W realiach niniejszej sprawy istotny problem dotyczył relacji wniosku pracownika i przewidzianej w związku z nim ochrony, do przepisów ustawy z 2003 r., mogących wyłączyć tę ochronę. W spornej sprawie powódka złożyła wniosek w dniu 10 lipca 2015 r., zanim pracodawca podjął czynności bezpośrednio zmierzające do rozwiązania stosunku pracy. Wskazać w tym miejscu należy, że decyduje data złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę, tj. 13 lipca 2015

r. (art. 60-61 KC w zw. z art. 300 KP). Powódka, składając wniosek, realizowała swoje uprawnienia wynikające ze stosunku pracy, w tym płynące z ochrony macierzyństwa. Rozwiązanie z nią stosunku pracy nastąpiło jednak w trybie art. 10 ust. 1 w/w ustawy. Wskazać należy, pomimo aktualności w/w twierdzeń, że istotną rolę w sprawie odgrywa brzmienie art. 10 ust. 2 w/w ustawy z 2003 r. Objęcie powódki zwolnieniem indywidualnym w trybie w/w ustawy dopuszczało wypowiedzenie umowy o pracę pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową (w zw. z art. 5, grupa osób niewymienionych w ust. 5 – por. uchwałę SN z dnia 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05, uzasadnienie wyroku SN z dnia 12 maja 2011 r., II PK 6/11 oraz R. Sadlik, Wypowiedzenie umowy pracownikowi z obniżonym wymiarem czasu pracy, SP 2013, nr 7, s. 21-22). Zdaniem Sądu, z powyższych względów, oświadczenie woli strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę powinno podlegać ocenie na podstawie art. 45 § 1 KP i art. 186<sup>8</sup> § 1 KP w zw. z treścią ustawy o zwolnieniach grupowych.

W związku z powyższym, analiza prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę powódce I. C. przenosi się na płaszczyznę jego zasadności.

Zgodnie z art. 45 § 1 KP w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego roszczenia jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 2).

W myśl art. 30 § 4 KP w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na czas nieokreślony, także w drodze wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyna ta powinna być wskazana w sposób konkretny i spełniać wymóg prawdziwości. Powinna także uzasadniać wypowiedzenie, przy czym ocena zasadności (istnienia rzeczywistej przyczyny) wypowiedzenia dotyczy zawsze stanu rzeczy, jaki istnieje w chwili składania stosownego oświadczenia woli przez stronę, a nie tego, czy z uwagi na stan rzeczy w chwili wyrokowania jest ono uzasadnione, czy też bezzasadne. Wypowiedzenie umowy o pracę jest zasadne albo bezzasadne w momencie jego składania, a to oznacza, że stan rzeczy, który ukształtował się już po jego złożeniu, nie ma znaczenia z tego punktu widzenia.

Według uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 roku (III PZP 10/85) przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Ma to na celu nie tylko zaspokojenie „ciekawości” pracownika co do przyczyny zwolnienia go z pracy, lecz stworzenie mu gwarancji, że w ewentualnym sporze, ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę będzie rozważana tylko w granicach przyczyn ujętych w piśmie do niego skierowanym i nie będzie podlegać modyfikacji. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma zatem na celu umożliwienie dokonania racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści. Naruszeniem obowiązku wskazania przyczyny jest więc brak takiego wskazania, ujęcie przyczyny w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej". Wskazanie skonkretyzowanej przyczyny wypowiedzenia jest ściśle związane z zakresem oceny jego zasadności, która powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Podana przyczyna wypowiedzenia powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata – pracownika. Rzeczą zaś sądu rozpoznającego sprawę odwołania od wypowiedzenia jest ustalenie - w razie sporu, czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe (por. wyrok SN z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99).

Istnieje bogate orzecznictwo sądowe na temat przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy w kontekście okoliczności leżących po stronie pracodawcy. Wśród nich mieszczą się również rzeczywiste zmiany organizacyjne, polegające na zmniejszeniu zatrudnienia czy też likwidacji stanowisk pracy (por. wyrok SN z dnia 3 maja 1997 r., I PKN

175/97). Wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników podlega ocenie sądu pracy w zakresie zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 KP) oraz ewentualnego nadużycia prawa (art. 8 KP – por. wyrok SN z dnia 16 maja 1997 r., I PKN 161/97). Wypowiedzenie jest uzasadnione wówczas, gdy zachodzi konieczność zmniejszenia zatrudnienia, jeżeli przyjęto zasadne kryteria doboru pracownika (wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97), uwzględniające sprawiedliwą ocenę pracowników i wyników ich pracy – art. 94 pkt 9 KP (wyrok z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97). Podkreślić przy tym należy, iż Sąd nie ocenia celowości zmian podejmowanych przez pracodawcę. Kontroli nie podlega bowiem ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji i ograniczenia zatrudnienia pracowników (por. wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97). Sąd bada jednak, czy w przypadku redukcji zatrudnienia, ocenionej jako rzeczywista, w sposób prawidłowy zostały wytypowane osoby, z którymi mają być rozwiązane stosunki pracy. Wątpliwości może budzić fakt, czy u pozwanego nastąpiła likwidacja stanowiska pracy powódki. Okoliczności sprawy zdają się bowiem wskazywać na redukcję zatrudnienia. Likwidacja oznacza bowiem unicestwienie stanowiska pracy w strukturze organizacyjnej, w spornej sprawie natomiast pozostali specjaliści ds. fakturowania wykonują swoje zadania. Stanowisko ds. fakturowania w rzeczywistości bowiem nadal istnieje (w innych pionach), nie zostało usunięte ze struktury organizacyjnej pozwanego, pracodawca co najwyżej redukuje zatrudnienie, zarówno na nim, jak i na innych stanowiskach. Powyższa kwestia pozostaje jednak poza szerszą analizą, albowiem strona powodowa w toku postępowania nie kwestionowała likwidacji stanowiska pracy powódki.

W wyroku z dnia 16 grudnia 2008 r. (I PK 86/08) SN stwierdził, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę – zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych, zmiany organizacyjne, analogicznie likwidacja stanowisk pracy, 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. 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. Jest to o tyle istotne, że (przeciętny) pracownik nie ma wiedzy na temat sytuacji finansowej (ekonomicznej) pracodawcy, planowanych zmian, a nawet jeżeli ją posiada, ma prawo do uzyskania informacji jak ta sytuacja odnosi się do jego położenia zawodowego i dlatego akurat on został wytypowany do zwolnienia. W przypadku zatem powoływania się na taką okoliczność, wymagane jest każdorazowe wyjaśnienie, jak sytuacja zakładu pracy – bez względu na jej rodzaj – rzutuje na osobę konkretnego pracownika zwłaszcza w tak istotnej sprawie jak utrata zatrudnienia (por. także wyrok SN z dnia 25 stycznia 2013 r., I PK 172/12). Analogiczne stanowisko zajął SN w wyroku z dnia 11 marca 2015 r. (III PK 115/14), wskazując, że pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 KP), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy, przypomnieć należy, że pozwany pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę wskazał zmiany organizacyjne skutkujące likwidacją jej stanowiska pracy przy „braku zadań w zakresie kompetencji powódki”. Jednakże w oświadczeniu pracodawca nie wskazał w sposób jasny i konkretny jak ta sytuacja wpływa na stanowisko powódki i dlaczego właśnie ona została wytypowana do zwolnienia. Pozwany pracodawca rozumiał przy tym brak kompetencji jako brak zadań do (dalszego) wykonywania. Nie stanowi to o zastosowaniu jakiegokolwiek kryterium doboru do zwolnienia. Dotyczy

raczej przyczyny zwolnienia, co utrudnia weryfikację decyzji pracodawcy. Jak wskazali świadkowie przesłuchiwani w toku postępowania, powódka została wybrana, bo pion, który obsługiwała został przeniesiony, nie było żadnej oceny jej pracy, tym bardziej – odniesienia do pozostałych zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. W trakcie wręczenia wypowiedzenia powódka nie została zapoznana z kryteriami doboru. Wskazywano jej jedynie na przeniesienie pionu. Bezzasadna jest – w związku z tym – argumentacja pozwanego, zresztą bardzo nieczytelna i ogólnikowa, na temat kwalifikacji zawodowych powódki oraz informowania o ich wzroście pracodawcy, skoro na żadnym etapie wypowiedzenia pozwany pracodawca nie odnosił się do nich i nie uwzględniał przy typowaniu pracownika do zwolnienia. W konsekwencji, bez znaczenia pozostaje, czy I. C. prezentowała pracodawcy swoją wiedzę w tym przedmiocie czy też nie. Kryterium kwalifikacji jest bowiem jednym, ale nie jedynym, po jakie pracodawca może sięgnąć przy dokonywaniu wypowiedzeń. Zupełnie na marginesie należy dodać, że niedopuszczalne jest przy tym założenie, że decyzja pracodawcy o zwolnieniu powódki wynika częściowo z jej absencji – jej nieobecności w pracy w okresie optymalizacji, skoro w tym czasie realizowała uprawnienia związane z macierzyństwem. Wywodzenie przez pracodawcę skutków niekorzystnych dla pracownika z powodu korzystania przez niego z uprawnień rodzicielskich należałoby uznać za przejaw dyskryminacji. Taka sytuacja nie może mieć bowiem wpływu na uprawnienia pracownika, jak również na przebieg jego zatrudnienia. Wybór pracownika do zwolnienia z pracy nie tylko nie może być dowolny, ale nie powinien naruszać zasady równego traktowania pracowników lub zakazu dyskryminacji (art. 11<sup>2</sup> i 18<sup>3a</sup> KP). Twierdzenie strony pozwanej na temat zastosowania ustawy z 2003 r. ma również ten skutek, że zwolnienie powódki nastąpiło – w tym rozumieniu – w trybie jej art. 10, tj. pracownik nie przyczynił się w żaden sposób do rozwiązania z nim stosunku pracy (jego rozwiązanie nastąpiło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy). W tym świetle nie może ostać się, choć spóźniony, argument pozwanego, że brak kompetencji po stronie powódki zadecydował o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Oznaczałoby to bowiem włączenie się przyczyny leżącej po stronie pracownika, a w konsekwencji – współprzyczynienie się do rozwiązania tej umowy.

Z aprobowanego przez tutejszy Sąd stanowiska SN wyrażonego w wyroku z dnia 18 października 2011 r. (II PK 45/11), wynika, że jeśli pracodawca przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, to przy sformułowaniu przyczyny wypowiedzenia powinien nawiązać do zastosowanego kryterium, a także wskazać, że wybór ten jest usprawiedliwiony znanymi pracownikowi okolicznościami (por. także wyrok SN z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/2008). Takie też stanowisko prezentuje SN w wyroku z dnia 1 czerwca 2012 r. (II PK 258/11), iż pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych (dotyczących pracodawcy) 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. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one zastosowane jednakowo do wszystkich pracowników, w każdym razie odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia. Rozważając tę kwestię w wyroku z dnia 1 czerwca 2012 r. (II PK 258/11) SN stwierdził, że pracodawca ma prawo wyznaczenia kryteriów doboru pracowników do zwolnienia z pracy w ramach zwolnień grupowych, które umożliwiają wyselekcjonowanie pracowników posiadających cechy (kompetencje, predyspozycje, umiejętności) pożądane przez pracodawcę. W wyroku z dnia 25 stycznia 2013 r., (I PK 172/12), wskazał, 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 (por. także wyrok z 10 września 2013 r., I PK 61/13). Wskazanie kryterium stanowi wówczas integralną część wypowiedzenia, a 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. Nie można zatem pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w chwili wypowiedzenia umowy o pracę. W przeciwnym wypadku, zachodzi obawa, że takie kryteria będą formułowane dopiero w toku postępowania, w przypadku złożenia przez pracownika odwołania, a dodatkowo będą mogły być przedmiotem manipulacji w zależności od jego przebiegu, nie wspominając już o tym, że brak wiedzy po stronie pracownika uniemożliwia mu podjęcie decyzji w przedmiocie zaskarżenia czynności/decyzji pracodawcy. Analiza powinna przy tym uwzględniać tożsame i podobne stanowiska pracy. Z utrwalonego orzecznictwa sądowego wynika, że w przypadku organizacji wielokomórkowej konieczne jest



porównywanie pracowników typowanych do zwolnienia ze wszystkimi pracownikami pracodawcy, a nie jedynie do pracowników danej komórki. Wówczas przyczyną wypowiedzenia są nie tyle zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, co określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika.

Okoliczności związane z sytuacją zawodową i pracowniczą I. C. mogłyby być przedmiotem analizy Sądu, także w ramach oceny doboru pracownika do zwolnienia, jedynie wtedy, gdyby znalazły odzwierciedlenie w wypowiedzeniu umowy o pracę, względnie podane pracownikowi przy wręczaniu wypowiedzenia. Ich późniejsze przytaczanie, a taka sytuacja zaistniała w niniejszej sprawie i to w sposób niejasny (system harmodesk), ze względów wyżej wskazanych, należy uznać za spóźnione.

Podsumowując powyższe rozważania, należało uznać, że wypowiedzenie powódce I. C. umowy o pracę było nieprawidłowe (nieuzasadnione) i naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę na czas nieokreślony. Dlatego też, uwzględniając żądanie powódki należało przywrócić ją do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Odnosząc się do brzmienia art. 45 § 2 KP i ewentualnej niemożliwości przywrócenia powódki do pracy, w kontekście zmian organizacyjnych, wskazać należy, że w powołanym przepisie chodzi o szczególny stan stosunków, który uzasadnia zasądzenie odszkodowania zamiast restytucji stosunku pracy. W tym zakresie muszą zachodzić szczególne okoliczności, które powodują, że należący do pracownika wybór uprawnienia, zostaje zniweczony (por. wyrok SN z 26 marca 1998 r., I PKN 566/97). W tezie I do w/w wyroku SN z dnia 11 marca 2015 r. Sąd ten wyraził pogląd, że przepis art. 45 § 2 KP pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, "jeżeli ustalili", że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zwrot "jeżeli ustalili" użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, iż przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. W ocenie Sądu pozwana jest przedsiębiorcą o szerokim zakresie działania, także w aspekcie kadrowym, ma zatem obiektywnie możliwość powierzenia powódce pracy na stanowisku tożsamym do poprzednio zajmowanego. Przywołać w tym miejscu należy ugruntowane stanowisko judykatury, że likwidacja stanowiska pracy nie powoduje automatycznie założenia o niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy. Strona pozwana nie argumentowała zresztą wyczerpująco w tym przedmiocie.

Zgodnie z art. 47 zdanie 1 KP pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. W konsekwencji, Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę objętą pkt II wyroku tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem jej podjęcia, z pominięciem rygoru natychmiastowej wykonalności wskazanego w art. 477<sup>2</sup> § 1 KPC z uwagi na warunkowy charakter tego wynagrodzenia (zob. uchwałę SN z 6 marca 1986 roku, III PZP 11/86). Powyższe stanowi konsekwencję orzeczenia zawartego w pkt I wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego oparto o treść art. 98 § 1 i 3 KPC i art. 99 KPC § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 6 pkt 4 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 2013 r., poz. 490). Zgodnie z art. 98 § 1 i 3 KPC w zw. z 99 KPC strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, przy czym do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się m. in. wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego. Z kolei, przytoczona wyżej regulacja rozporządzenia przewiduje, iż stawki minimalne wynoszą w sprawach z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy 60,00 zł, przyjmując brzmienie przepisu obowiązującego do dnia

31 lipca 2015 r. (§ 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015 r. zmieniające 2 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. 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 2015 r., poz. 1078). Sąd uwzględnił również stawkę taryfową w zakresie samodzielnego roszczenia objętego pkt II wyroku.

Na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 - tekst jedn.) Sąd nakazał ściąganie od pozwanego opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.