

Sygn. akt VI P 141/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2018 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Zofia Pawelczyk

Ławnicy: Kamila Szelągowska

Paweł Dąbrowski

Protokolant: protokolant sądowy Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 17 stycznia 2018 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa D. K.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w G.

o odszkodowanie

I. oddala powództwo;

II. zasądza od D. K. na rzecz (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Kamila Szelągowska SSR Zofia Pawelczyk Paweł Dąbrowski

Sygn.akt VI P 141/17

UZASADNIENIE

W dniu 5 kwietnia 2017r. powódka D. K. wniosła przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. pozew o zapłatę kwoty 26.228 zł z tytułu odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty. Wniosła również o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania.

W uzasadnieniu żądania powódka podnosiła, że pozwany pracodawca wypowiedział jej warunki pracy w części dotyczącej miejsca świadczenia pracy na co powódka nie wyraziła zgody albowiem przed wypowiedzeniem warunków pracy pozwany zawarł z powódką porozumienie zmieniające warunki pracy w ten sposób, że powódka miała świadczyć pracę w W.. Według powódki przyczyna wskazana w wypowiedzeniu warunków pracy (usytuowanie organizacyjne Biura Finansów i Rachunkowości wyłącznie w G.) była pozorna. Jej zdaniem pomiędzy zawarciem z nią porozumienia a wypowiedzeniem warunków pracy nie wydarzyły się żadne okoliczności uzasadniające odejście od zawartego porozumienia. Struktura organizacyjna pozwanej spółki ukształtowała się w okresie przed zawarciem porozumienia. W ocenie powódki pozwany w rzeczywistości zamierzał pozbyć się powódki z pracy, dlatego też w sytuacji, w której nie mógł wypowiedzieć powódce umowy o pracę (powódka znajdowała się w okresie ochronnym), wypowiedział jej warunki pracy wiedząc, że powódka warunków tych nie przyjmie.

(pozew - k. 1 – 5)

Pozwany (...) sp. z o.o. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu. Pozwany wyjaśnił, że wypowiedzenie warunków zatrudnienia powódki podyktowane było odejściem na emeryturę zatrudnionej na stanowisku starszego specjalisty w G. J. B., o czym pozwany dowiedział się po zawarciu z powódką porozumienia zmieniającego, to jest w dniu 22 marca 2017r. Wobec tego, zdaniem pozwanego, w okresie między porozumieniem a wypowiedzeniem zaszły okoliczności uzasadniające zmianę warunków pracy powódki. Zarząd pozwanej spółki zdecydował skupić wszystkich pracowników działu księgowego spółki w jednym miejscu – w G.. W dalszej części uzasadniania pozwany wskazał, że w chwili zawierania porozumienia z powódką była po stronie pracodawcy możliwość utrzymania stanowiska pracy powódki w dotychczasowym miejscu, ale na skutek zmian organizacyjnych możliwość taka odpadła.

(odpowiedź na pozew – k. 11-15)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. K. została zatrudniona przez spółkę (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 14 lipca 2010r. Początkowo pracowała na stanowisku głównego księgowego, następnie - na stanowisku kierownika Wydziału Finansowo-Księgowego. Powódka podlegała bezpośrednio prezesowi zarządu. Pracowała przy ul. (...) w W..

(bezsporne, a nadto: umowa o pracę - k.55 - 56).

W dniu 1 grudnia 2016r. nastąpiło połączenie dotychczasowego pracodawcy powódki ((...) z siedzibą w W.) ze spółką (...) sp. z o.o. z siedzibą w G., w wyniku czego powstała pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w G.. Z dniem połączenia spółek, tj. 1 grudnia 2016 roku powódka stała się pracownikiem pozwanej spółki. W konsekwencji połączenia obu spółek zlikwidowano znajdujący się w W. Wydział (...), którego kierownikiem była powódka. Sprawy finansowe (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. zostały przeniesione do Biura Rachunkowości i Finansów znajdującego się w G..

(bezsporne, odpis KRS – k. 101 verte - 102).

W połowie marca 2017r. prezes zarządu pozwanej spółki – J. Z. zawarł z powódką pisemne porozumienie z datą 1 marca 2017r., zgodnie z którym powódka miała objąć stanowisko głównego specjalisty w pełnym wymiarze czasu pracy w Biurze Rachunkowości i Finansów z miejscem pracy w W. za dotychczasowym miesięcznym wynagrodzeniem. Podpisane porozumienie było efektem prowadzonych przez powódkę z J. Z. negocjacji o pozostaniu powódki w W..

(okoliczności bezsporne; porozumienie z dnia 1 marca 2017r. - k. 7, zeznania powódki na rozprawie z dnia 17 stycznia 2018 roku – protokół rozprawy z dnia 17 stycznia 2018 roku od 00:14:16 do 00:28:09)

Do składania oświadczeń woli w imieniu pozwanej spółki, którą reprezentował zarząd wieloosobowy, wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu albo członka zarządu łącznie z prokurentem. Członek zarządu może składać oświadczenia woli samodzielnie, jeżeli zarząd jest jednoosobowy.

(odpis z KRS pozwanej spółki – k. 99verte - 100).

Początkowo możliwość wykonywania pracy przez powódkę w W. była brana pod uwagę przez pracodawcę. Praca powódki miała polegać na porządkowaniu dokumentacji. Powódka czuła się dotknięta skierowaniem jej do pracy w archiwum przy porządkowaniu dokumentacji księgowej. Pracodawca jednak chciał wykorzystać potencjał powódki w pracy ściśle księgowej, zgodnie z jej dotychczasowym zakresem obowiązków. Podczas prowadzonych rozmów na przełomie lutego-marca 2017 roku powódce proponowano kontynuowanie pracy do końca września 2017 roku. Pozwany przystał na utrzymanie stanowiska pracy powódki w W. do dnia 1 października 2017r., tj. aż powódka nabędzie uprawnienia emerytalne. W okresie powierzenia powódce obowiązków w archiwum w W. powódka

dowiadująca się u głównej księgowej M. G. (1) o zakres obowiązków J. B. – pracownika Biura księgowego w G., która miała przejść na emeryturę.

(zeznania J. K. na rozprawie z dnia 17 stycznia 2018 roku – protokół rozprawy z dnia 17 stycznia 2018 roku od 00:58:27 do 01:07:23; zeznania powódki na rozprawie z dnia 17 stycznia 2018 roku – protokół rozprawy z dnia 17 stycznia 2018 roku od 00:14:16 do 00:28:09; zeznania J. K. na rozprawie z dnia 17 stycznia 2018 roku – protokół rozprawy z dnia 17 stycznia 2018 roku od 01:12:39 do 01:20:07; zeznania M. G. (1) na rozprawie z dnia 25 października 2017 roku – protokół rozprawy z dnia 25 października 2017 roku od 01:07:16 do 01:08:28).

Biuro Finansów i Rachunkowości spółki (...) sp. z o.o. skupione było w jednym miejscu - w G. od 2002 roku. Przed centralizacją spółka posiadała oddziały, w których księgowi realizowali swoje obowiązki z zakresu księgowości. Wszyscy pracownicy biura finansowego pozwanego pracują obecnie w siedzibie spółki w G.. Cała dokumentacja księgowa spływa do G. i tylko biuro w G. zajmuje się płatnościami.

Główna księgowa spółki M. G. (1) od kilku lat dojeżdża do pracy z S.. W księgowości pracują osoby z innych miast i również dojeżdżają. Spółka rozlicza się w Urzędzie Skarbowym w G.. W spółce działa stacjonarny system księgowy, nie jest to program sieciowy. Rejestry zakupów ze sprzedaży są wysyłane do centrali wyłącznie drogą mailową, a więc są przekazywane zdalnie. Dokumenty te są następnie ściągane i wgrywane do systemu finansowego. Faktury wpływają do biura w G. w formie papierowej. Spółka posiada jednostki wykonawcze, gdzie fakturowane są usługi: dokumenty są tam gromadzone, a następnie przesyłane do centrali w G.. Fakturowaniem oraz sporządzaniem rejestrów zakupów zajmują się wyznaczone osoby w jednostkach na terenie kraju, jak również czynności te wykonują np. recepcjoniści. W W. zajmuje się tym pani M. oraz H. M., która dodatkowo prowadzi sprzedaż usług pozwanej spółki .

(zeznania świadka E. Z. na rozprawie z dnia 25 października 2017 roku – protokół rozprawy z dnia 25 października 2017 roku od 00:17:02 do 00:21:23; zeznania M. G. (1) na rozprawie z dnia 25 października 2017 roku – protokół rozprawy z dnia 25 października 2017 roku od 00:47:15 do 00:55:14 i od 00:59:53 do 01:01:16)

Po połączeniu spółek dwie pracownice podległe powódce pozostały zatrudnione w W., przy czym jedna z nich została przeniesiona do biura podróży. Obiekt pozwanego w W. znajduje się przy ul. (...). Zatrudnienie w tym miejscu co do zasady ulegało zmianie, miała miejsce rotacja, przyjęto nowych pracowników.

(zeznania świadka E. Z. na rozprawie z dnia 25 października 2017 roku – protokół rozprawy z dnia 25 października 2017 roku od 00:25:00 do 00:25:27 oraz 00:39:31 do 00:40:36).

Po połączeniu spółek powódka miała przygotować wszystkie dokumenty do przewiezienia do centrali. Faktycznie dokumenty te zostały jednak przygotowane przez inne pracownice oddelegowane z G.. Powódka wykonywała prace rachunkowe do 1 grudnia 2016 roku; tego dnia system rachunkowy prowadzony w W. został połączony z systemem (...). Od grudnia praca powódki w W. polegała na porządkowaniu dokumentów, uszczegóławianiu danych spółki, przekazywaniu dokumentów, zamykaniu kont. Od grudnia 2016 roku w W. nie księgowano już żadnych operacji. Bilans roczny został sporządzony w G..

(zeznania M. G. (1) na rozprawie z dnia 25 października 2017 roku – protokół rozprawy z dnia 25 października 2017 roku od 01:01:28 do 01:12:14)

W dniu 30 marca 2017r. powódka otrzymała wypowiedzenie warunków umowy o pracę w zakresie miejsca świadczonej pracy – Biura Finansów i Rachunkowości w W., z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 czerwca 2017r. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowym warunków pozwany wskazał decyzję Zarządu pozwanej spółki o usytuowaniu organizacyjnym Biura Finansów i Rachunkowości wyłącznie w siedzibie pracodawcy w G.. Od 1 lipca 2017 roku powódka miała pracować na stanowisku głównego specjalisty w w/ w Biurze z miejscem pracy w G. za dotychczasowym miesięcznym wynagrodzeniem.

(wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 30.03.2017r. -k. 8)

Przed wypowiedzeniem warunków pracy powódce, w dniu 22 marca 2017r., J. B. starszy specjalista Biura Finansów i Rachunkowości w G. postanowiła odejść na emeryturę z końcem września 2017r. W związku z tym, pozwany postanowił skierować powódkę do pracy w Biurze w G., gdzie pracowałaby na dotychczas zajmowanym stanowisku księgowej. J. B. wykonywała przelewy, fakturowała i rozliczała ośrodki pozwanej.

(zeznania E. Z. na rozprawie z dnia 25 października 2017 roku – protokół rozprawy z dnia 25 października 2017 roku od 00:22:42 do 00:23:49; zeznania J. K. na rozprawie z dnia 17 stycznia 2018 roku – protokół rozprawy z dnia 17 stycznia 2018 roku od 01:12:39 do 01:20:07)

Powódka odwołała się od w/w wypowiedzenia zmieniającego. Ostatnie wynagrodzenie otrzymała w czerwcu 2017 roku. Od czerwca do października nie pracowała, oczekiwała na osiągnięcie uprawnień emerytalnych. Aktualnie pozostaje na emeryturze od października 2017r. Pozwany wypłacił powódce odprawę z tytułu zwolnień grupowych.

(zeznania powódki na rozprawie z dnia 17 stycznia 2018 roku – protokół rozprawy z dnia 17 stycznia 2018 roku od 00:44:08 do 00:52:50)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie okoliczności bezspornych oraz w oparciu o przedłożone do akt sprawy dokumenty. Nadto istotne okoliczności sprawy zostały ustalone na podstawie zeznań świadków.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki, że po połączeniu spółki i zamknięciu kont w W. wykonywała jeszcze rozliczenia płatności, w tym, że dokonywała je do końca stycznia 2017r. Jak wynika bowiem z zeznań M. G. (1) – głównej księgowej pozwanej spółki, roczny bilans spółki dokonywany był już w G.; od początku grudnia 2016 roku powódka nie księgowała już żadnych operacji. Od grudnia praca powódki w W. polegała na porządkowaniu dokumentów. Powódka nie realizowała już rozliczeń ze względu na brak fizycznej możliwości wobec przeniesienia systemu księgowego do G., z chwilą dokończenia dokumentacji za listopad, w W. nie były już księgowane żadne operacje (zeznania M. G. (1) rozprawa z 27 października 2018 roku od 01:08:28 do 01:12:03).

Powódka wszelkie zapewnienia o utrzymaniu stanowiska księgowej w nowo powstałej spółce otrzymała od Prezesa Zarządu J. Z.. Pozostali członkowie zarządu o składanych powódce obietnicach nie wiedzieli. Znali jednak treść pisemnego porozumienia zawartego z powódką. Powyższe wynika z zeznań J. K., które Sąd ocenił jako wiarygodne. Wobec złożonych przez świadków zeznań (M. G. (2) i E. Z.) nie budzi wątpliwości, że od 2002 roku spółka podlegająca łączeniu jako spółka przejmująca, prowadziła w księgowość wyłącznie w G.. Bezsporne jest także okoliczność, że G. został siedzibą spółki powstałej wskutek połączenia. Sąd nie dał wiary powódce, że zależało jej jedynie na jakiegokolwiek pracy w W.. Powódka sama zeznała, że prezes Z. informował, że ma dla niej stanowisko prawdopodobnie zastępcy dyrektora biura księgowości w W., więc mogła liczyć, że będzie zajmowała wysokie stanowisko.

Porozumienie zawarte z powódką w połowie marca 2017 roku było w celu uporządkowania przez powódkę dokumentacji w biurze w W. po połączeniu spółek i w związku z przenoszeniem dokumentacji do centrali w G.. Jednocześnie pozwana przewidywała, że powódka może odejść na emeryturę z chwilą nabycia uprawnień emerytalnych. Na takie okoliczności zawarcia porozumienia wskazał J. K., a także pośrednio sama powódka. Zawarte w połowie marca 2017 roku porozumienie z powódką należało ocenić w kontekście sytuacji pracodawcy. Należy też podkreślić, że porozumienie w imieniu pozwanej spółki złożył jednoosobowo J. Z., który nie był według KRS uprawniony do składania wiążących oświadczeń woli w imieniu spółki. Niemniej jednak zeznający za stronę pozwaną J. K. potwierdził motywację zawarcia takiego porozumienia. Dlatego pozostawienie powódki w W. na stanowisku głównego specjalisty, lecz z odmiennym od dotychczasowego zakresem obowiązków, należało ocenić jako przejściowe. Pozwany powierzył powódce określone zadanie do czasu zorganizowania działalności powstałej z połączenia spółki. Kiedy okazało się, że w centrali w G. zabraknie od października 2017 roku jednego z pracowników, pozwany zorganizował pracę powódki według zaistniałych potrzeb. Przesądzono wówczas o skupieniu księgowości w jednym ośrodku, co pociągnęło za sobą rewizję ustaleń w zakresie warunków zatrudnienia powódki.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotowy pozew został wniesiony z zachowaniem terminu ustawowego do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę, określonego w art. 264 § 1 k.p.

Powódka oparła swoje roszczenie na przepisie art. 45 § 1 k.p., który na mocy art. 42 § 1 k.p. znajduje odpowiednie zastosowanie do wypowiedzania warunków pracy i płacy. Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. 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 uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przepis art. 45 § 1 k.p. przewiduje dwie przesłanki kwestionowania przez pracownika wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę. Pierwszą z nich jest brak uzasadnienia; drugą – bezprawność.

Przedmiotowe wypowiedzenie zmieniające zostało dokonane przez pozwanego w formie pisemnej i zawierało wszystkie jego konieczne elementy, w tym obejmowało przewidziany przepisami okres wypowiedzenia. Powódka została pouczona o możliwości i sposobie zaskarżenia wypowiedzenia.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., który będzie w przypadku tzw. wypowiedzenia zmieniającego miał odpowiednie zastosowanie, jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenie tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97).

Konieczność merytorycznego uzasadnienia dotyczy zatem także wypowiedzenia zmieniającego. Należy przy tym poddać ocenie nie tylko powody, które doprowadziły do konieczności posłużenia się przez pracodawcę wypowiedzeniem zmieniającym, lecz także nowe zaproponowane warunki pracy. Muszą one być dla pracownika do przyjęcia. Nie mogą w sposób znaczący odbiegać od jego kwalifikacji, na podstawie których był zatrudniony u pracodawcy. Przeciwna interpretacja pozwalałaby pracodawcy pozbyć się niepotrzebnych pracowników z jakichkolwiek względów czy przez niego nieakceptowanych, przez wypowiedzenie zmieniające. Nie może przeto stanowić ono formy szykanowania pracownika. Przyczyna wypowiedzenia powinna być sformułowana konkretnie. Sformułowanie ogólne będzie wystarczające tylko wówczas, gdy okoliczności związane z ustaniem stosunku pracy są znane pracownikowi (por. Komentarz do art. 42 Kodeksu pracy M. Gersdorf, M. Raczkowskiego i K. Rączki oraz wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2008 r. w sprawie II PK 82/08).

Podstawą wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy powódki była podane w wypowiedzeniu usytuowanie siedziby Biura Finansów i Rachunkowości wyłącznie w G.. Wolą Zarządu pozwanej, powstałej z połączenia spółki było, aby sprawy księgowe były rozliczane w jednym miejscu, zgodnie z istniejącym od 2002 roku w spółce łączonej scentralizowanym systemem księgowości. Powyższe okoliczności skutkowały brakiem woli po stronie pozwanego do dalszego świadczenia pracy przez powódkę w W..

W ocenie Sądu powody wypowiedzenia są uzasadnione. Nowo proponowane powódce warunki pracy są zgodne z kwalifikacjami powódki, z zawodu ekonomistki, pracującej na stanowisku księgowej. W żadnym razie wypowiedzenie nie może być ocenione jako złośliwe działanie pracodawcy, tym bardziej, że powódka nie wyrażała gotowości pracy na innym stanowisku niż w księgowości, czemu dała wyraz kiedy polecono jej prowadzenie archiwizacji dokumentów księgowych. Nadto pozwany chciał wykorzystać potencjał powódki jako fachowca z zakresu księgowości i tym samym zapełnić od października 2017r. lukę jako powstała w Biurze w G..

Warto zwrócić uwagę, że powódce było wiadome, że J. B. odchodzi na emeryturę z końcem września 2017 roku. Wobec czego powódka wiedziała, że jej przeniesienie do G. wynika także z faktu odejścia jednego z pracowników pozwanego na emeryturę, dlatego zbędne było powoływanie tej dodatkowej przyczyny w wypowiedzeniu.

W ocenie Sądu, pracodawca sprostął wymaganiom formalnym wypowiedzenia dotychczasowych warunków zatrudnienia albowiem przyczyna wypowiedzenia została wskazana w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny.

Pozwany, na którym spoczywał ciężar wykazania zasadności wypowiedzenia udowodnił, że wypowiadając warunki zatrudnienia kierował się obiektywnymi przesłankami podyktowanymi organizacyjnym usytuowaniem działu księgowości w G.. Wypowiedzenie umowy o pracę należało zatem z uwagi na zmiany organizacyjne pozwanej spółki, uznać za uzasadnione. Zasadność wypowiedzenia wynikała jednak z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a zatem w grę wchodziło zastosowanie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, co miało miejsce w niniejszej sprawie. Powódka bowiem przyznała, że otrzymała od pracodawcy odprawę z tytułu zwolnień grupowych.

Wymaga podkreślenia, że w gestii sądu nie leży analizowanie przyczyn, które skłoniły pracodawcę do podjęcia działań organizacyjnych lub zmierzających do racjonalizacji zatrudnienia. Sąd pracy nie może decydować za pracodawcę o wyborze do przeniesienia do pracy w innej miejscowości innego pracownika, którego przydatność zawodową pracodawca ocenił wyżej, jeżeli dokonanie wypowiedzenia zmieniającego było usprawiedliwione obiektywną potrzebą racjonalizacji zatrudnienia, a pracodawca zaproponował pracownikowi nowe warunki zatrudnienia, które mogły być zaakceptowane (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 2 czerwca 2000r., opubl. OSNP 2001/23/690). W ocenie Sądu wypowiedzenie powódce warunków pracy i przeniesienie powódki do pracy w innej miejscowości było uzasadnione na podstawie art. 42 k.p. w związku z art.45 k.p. z uwagi na to, że posiadała kilkuletni staż pracy u pozwanego pracodawcy na podstawie umowy na czas nieokreślony, posiadała wysokie kwalifikacje uprawniające ją do pracy na merytorycznym stanowisku księgowej. Wypowiedzenie powódce warunków pracy wynikało z uzasadnionych zmian organizacyjnych i potrzeby pracownika na stanowisku księgowej w biurze obsługi finansów.

Nie może budzić wątpliwości, że pracodawca miał prawo do organizowania zatrudnienia pracowników w sposób gwarantujący prowadzenie prawidłowej działalności. To nie pracownik sam wybiera sobie stanowisko i określa zakres obowiązków. Takie okoliczności, jak wymiar stażu pracy, podstawa realizowania stosunku pracy lub sytuacja rodzinna pracownika stanowią niekiedy pomocnicze kryteria oceny wyboru konkretnego pracownika do zwolnienia definitywnego, nie mogą natomiast ograniczać prawa pracodawcy do dokonania wypowiedzenia zmieniającego, które nie prowadzi do ustania, ale przekształca stosunek pracy - umożliwiając pracownikowi utrzymanie zatrudnienia. Należy zwrócić uwagę, że powódka dopiero na ostatniej rozprawie zeznała, że nie mogła przenieść się do G. z uwagi na opiekę nad matką. Reprezentujący pozwanego J. K. był zaskoczony tą informacją, ponadto powódka w toku całego postępowania, podniosła tę kwestię po raz pierwszy. Tak więc, pracodawca nie mógł wziąć tej okoliczności pod uwagę decydując się na złożenie powódce wypowiedzenia zmieniającego, ponieważ nie znał sytuacji osobistej powódki.

W ocenie Sądu, pracodawca miał prawo do autonomicznej decyzji w kwestii zmiany warunków pracy, ale pod warunkiem, że przyczyna takiego wypowiedzenia jest uzasadniona (w tej sytuacji przyczyną tą było połączenie spółek i racjonalizacja zatrudnienia) oraz że złożenie wypowiedzenia nie jest dokonywane w celu pozbycia się pracownika.

Mając na uwadze powyższe Sąd oddalił powództwo.

O kosztach postępowania, na które złożyło się wynagrodzenie reprezentującego stronę pozwaną radcy prawnego orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wynikającej z art. 98 § 1 i 3 k.p.c w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2016 r., poz.1804).