

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, dnia 07 lutego 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Piotr Broy

Ławnicy: M. W., B. W.

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 stycznia 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa N. D. (wcześniej R.)

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach

I. przywraca powódkę N. D. do pracy u strony pozwanej (...) spółka z o.o. z siedzibą w W. na poprzednich warunkach pracy i płacy, z zastrzeżeniem, że do dnia 1 października 2018 r. będzie ona pracowała w wymiarze 7/8 (siedem ósmych) etatu;

II. zasądza od strony pozwanej (...) spółka z o.o. z siedzibą w W. na rzecz N. D. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje pobrać od strony pozwanej (...) spółka z o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia) kwotę 1.684 zł (jeden tysiąc sześćset osiemdziesiąt cztery złote) tytułem brakującej opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 15 listopada 2017 roku powódka N. D. (wcześniej: R.) wniosła o uznanie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy z dnia 23 października 2017 roku, doręczonego jej w dniu 26 października 2017 roku, za bezskuteczne oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W treści uzasadnienia powódka wskazała, że jest zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2016 roku na stanowisku menadżer biura/kierowca z wynagrodzeniem w wysokości 3.206 zł brutto. Miejszem świadczenia pracy przez powódkę, wskazanym w umowie o pracę, jest W. - ul (...). Wyjaśniła, że w ramach zawartej umowy o pracę wykonywała swoje obowiązki na rzecz strony pozwanej, jak również na rzecz firmy O' (...) sp. z o.o., która to firma jest powiązana osobowo z firmą pozwanego. Siedziba firmy O' (...) sp. z o.o. oraz firmy pozwanego (...) sp. z o.o. znajdują się w tym samym miejscu, to jest we W. przy (...) 17/13. Powódka wskazała, że w okresie od 28 września 2016 roku do 26 września 2017 roku przebywała na urlopie macierzyńskim w związku z urodzeniem córki. Wyjaśniła, że w dniu 11 września 2017 roku złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu w okresie od 2 października 2017 roku do 1 października 2018 roku oraz wniosek o połączenie przerw na karmienie piersią dziecka. Wnioski te zostały uwzględnione przez pracodawcę. Powódka wskazała również, że wróciła do pracy w dniu 2 października 2017 roku i przejęła wszystkie obowiązki byłej współpracownicy, która została zwolniona. W

dniu 26 października 2017 roku powódka otrzymała wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy w postaci miejsca pracy z W. na W., a jako przyczynę zmiany wskazano zmianę siedziby spółki. Powódka wyjaśniła, że przyjęła zaproponowane jej przez pracodawcę zmienione warunki pracy, gdyż nie chciała stracić zatrudnienia. Jednakże nie zgadza się z zasadnością tej zmiany. Zarzuciła, że strona pozwana wskazała nieprawdziwe przyczyny zmiany warunków zatrudnienia wskazując je w sposób ogólnikowy. Wyjaśniła, że strona pozwana nie zmieniła siedziby spółki – zarówno siedziba pozwanej spółki jak i spółki (...) Polska, na rzecz której powódka wykonywała swoje obowiązki, nadal znajduje się we W. przy ul. (...) i z informacji posiadanych przez powódkę wynika, że pozwana nie ma w planach przeniesienia siedziby spółki. Powódka wskazała, że strona pozwana zaproponowała jej zmianę miejsca wykonywania pracy do miejscowości oddalonej od W. o ok. 90 km. Wyjaśniła, że w wrześniu 2016 roku urodziła dziecko i nadal karmi je piersią. Jej centrum życiowe jest zlokalizowane we W., albowiem tutaj mieszka jej narzeczony, a jej córka uczęszcza tutaj do żłobka publicznego. Powódka wskazała również, że zaproponowała pracodawcy, że będzie świadczyć pracę zdalnie, z domu, albowiem jej codzienna obecność w biurze nie jest konieczna, strona pozwana jednak nie zgodziła się na propozycję powódki i bezwzględnie zażądała, aby świadczyła ona pracę w W..

W odpowiedzi na pozew z dnia 21 grudnia 2017 roku strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od strony powodowej na rzecz strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w wysokości 17 zł.

W treści uzasadnienia strona pozwana przyznała, że powódka jest u niej zatrudniona od 7 stycznia 2016 roku, a od 1 kwietnia 2016 roku na umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku menadżer biura/kierowca, z wynagrodzeniem w wysokości 3.206 zł brutto. Przyznała również, że po powrocie z urlopu macierzyńskiego powódka wniosła o obniżenie wymiaru czasu pracy i połączenie przerw na karmienie, co zostało uwzględnione. Strona pozwana przyznała także, że w dniu 26 października 2017 roku powódce zostało złożone wypowiedzenie zmieniające miejsce świadczenia jej pracy z W. na W., na co się zgodziła. Strona pozwana zaprzeczyła twierdzeniom powódki, która sugerowała, że pozwana spółka szukała sposobu, aby ją zwolnić. Podniosła również, że wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym przyczyna zmiany warunków pracy i płacy jest prawdziwa, albowiem w dniu 12 października 2017 roku dokonano zmiany siedziby pozwanej spółki przenosząc ją z W. do W., tj. miejscowości położonej w okolicy K.. Wyjaśniła przy tym, że zmiany w strukturze organizacyjnej były konieczne ze względu na zapewnienie lepszej efektywności działalności gospodarczej strony pozwanej. Wskazała również, że powódka przyjęła nowe warunki pracy i płacy, nie może zatem żądać, aby wypowiedzenie to zostało uznane za bezskuteczne. Dodała, że siedziba spółki i dawne jej biuro we W. już nie istnieje, zatem niemożliwe jest dalsze świadczenie pracy w tym miejscu.

Na rozprawie w dniu 30 stycznia 2018 roku pełnomocnik powódki wniósł o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach i uwzględnienie obniżonego czasu pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

(...) sp. z o.o. z siedzibą we W. została utworzona umową z dnia 11 stycznia 2002 roku. Uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 8 grudnia 2015 roku spółka została podzielona poprzez wydzielenie części jej majątku i utworzenie spółki (...)sp. o.o. Zarówno siedziba spółki (...) sp. z o.o., jak i spółki (...) sp. z o.o., była we W. przy ul. (...). Wspólnikami obu spółek są te same osoby.

dowód:

- odpis (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. – k. 11 – 12; 39 -42.

- odpis KRS (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. – k. 9 – 10.

Od 7 stycznia 2016 roku N. D. (wcześniej R.) była zatrudniona w spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą we W.. W dniu 1 kwietnia 2016 roku N. D. zawarła z (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. umowę o pracę na czas nieokreślony. W oparciu o powołaną umowę N. D. była zatrudniona na stanowisku menedżera biura/kierowcy na pełen etat, w systemie

zadaniowego czasu pracy, z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 3.206 zł brutto. Miejsce wykonywania pracy w umowie strony określiły jako W. ul. (...).

dowód:

- umowa o pracę z dnia 1 kwietnia 2016 roku – akta osobowe N. D. (załącznik);
- przesłuchanie powódki – k. 62 – 63; protokół rozprawy z dnia 30 stycznia 2018 roku.

Spółka (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. zatrudniała N. D. oraz jej przełożonego pan D..

dowód:

- przesłuchanie powódki – k. 62 – 63; protokół rozprawy z dnia 30 stycznia 2018 roku.

W dniu 28 września 2009 roku N. D. urodziła córkę. W związku z tym od 28 września 2016 roku do 27 września 2017 roku przebywała na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim. W trakcie jej nieobecności (...) sp. z o.o. zatrudniła K. G., która przejęła obowiązki N. D..

dowód:

- przesłuchanie powódki – k. 62 – 63; protokół rozprawy z dnia 30 stycznia 2018 roku;
- przesłuchanie strony pozwanej – k. 63; protokół rozprawy z dnia 30 stycznia 2018 roku.

W dniu 11 września 2017 roku N. D. złożyła wniosek o obniżenie jej wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu w okresie od 2 października 2017 roku do 1 października 2018 roku. Jednocześnie złożyła wniosek o połączenie dwóch przerw na karmienie piersią w jedną przerwę, którą chciałaby wykorzystać w ostatniej godzinie pracy. Strona pozwana wyraziła na to zgodę.

dowód:

- wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy z dnia 11 września 2017 roku – akta osobowe N. D. (załącznik);-
okoliczność bezsporna;
- wniosek o połączenie przerw na karmienie piersią z dnia 11 września 2017 roku – k. akta osobowe N. D. (załącznik);
- przesłuchanie powódki – k. 62 – 63; protokół rozprawy z dnia 30 stycznia 2018 roku;
- przesłuchanie strony pozwanej – k. 63; protokół rozprawy z dnia 30 stycznia 2018 roku.

N. D. wróciła do pracy w dniu 2 października 2017 roku. W dniu 4 października 2017 roku przełożony N. D. wysłał do niej drogą mailową listę jej obowiązków. Wskazał przy tym, że ma przejąć obowiązki po K. G.. W dniach od 2 października 2017 roku do 13 października 2017 roku K. G. przekazała N. D. większość czynności.

dowód:

- wiadomość mailowa z dnia 4 października 2017 roku – k. 19;
- wykaz przekazanych czynności – k. 20 – 22.

W dniu 12 października 2017 roku Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. uchwałą postanowiło zmienić siedzibę spółki z W. na W.. Spółka (...) sp. z o.o. wciąż ma siedzibę we W. przy ul. (...).

dowód:

- Uchwała nr 1 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników spółki (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. z dnia 12 października 2017 roku – k. 36 – 37;

- odpis (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. – k. 11 – 12; 39 – 42;

W piśmie z dnia 23 października 2017 roku prezes spółki (...) sp. z o.o. we W. złożyła oświadczenie woli o wypowiedzeniu N. D. warunków pracy i płacy z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. Oświadczenie to zawierało postanowienie, że strony zmieniają dotychczasowe warunki umowy o pracę w zakresie: zmiany systemu czasu pracy z pracy w systemie zadaniowym na pracę w podstawowym systemie czasu pracy; zmiany miejsca wykonywania pracy z W., ul (...) na W. nr 209; wymiaru czasu pracy z pełnego etatu na pracę w wymiarze 7/8 etatu oraz w zakresie wysokości wynagrodzenia z kwoty 3.206 zł brutto na kwotę 2.807 zł brutto. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy – zmianę siedziby spółki. Ponadto w piśmie tym strona pozwana zobowiązała się do pokrycia kosztów wynajęcia mieszkania dla N. D. w nowym miejscu pracy. N. D. odebrała to pismo w dniu 26 października 2017 roku i nie złożyła w terminie oświadczenia woli o przyjęciu zaproponowanych jej nowych warunków pracy.

dowód:

- oświadczenie woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy z dnia 23 października 2017 roku – akta osobowe N. D. (załącznik)

Do 30 listopada 2017 roku N. D. wykonywała swoje obowiązki w biurze przy ulicy (...) we W.. Od 1 grudnia 2017 roku pracodawca wymagał, by N. D. codziennie dojeżdżała do pracy do W.. W okresie od 30 listopada 2017 roku do 1 grudnia 2017 roku N. D. przebywała na urlopie okolicznościowym w związku ze ślubem, a od 4 grudnia 2017 roku do 29 grudnia 2017 roku na urlopie wypoczynkowym. Obecnie powódka przebywa na zwolnieniu lekarskim związanym z depresją.

dowód:

- przesłuchanie powódki – k. 62 – 63; protokół rozprawy z dnia 30 stycznia 2018 roku;

- lista obecności N. R. w drugim półroczu 2017 - k. 47;

- wniosek o udzielenie urlopu okolicznościowego z dnia 6 listopada 2017 roku – k. 48;

- wniosek urlopowy z dnia 6 listopada 2017 roku – 49

(...) sp. z o.o. z siedzibą we W. zaproponowało N. D. zamieszkanie w lokalu położonym w W., w którym zamieszkiwali inni lokatorzy. Powódka miałaby do dyspozycji jeden pokój ze wspólną łazienką.

dowód:

- przesłuchanie powódki – k. 62 – 63; protokół rozprawy z dnia 30 stycznia 2018 roku.

Średniomiesięczne wynagrodzenie N. D. wynosi 2.805,25 zł brutto.

dowód:

- wyciągi z rachunków bankowych – 43 – 44;

- karta wynagrodzeń pracowników – k. 44 – 46

- zaświadczenie z dnia 19 grudnia 20167 roku – k. 50

N. D. mieszka we W.. Jej córka jest zameldowana na pobyt stały we W. przy ulicy (...) oraz uczęszcza do żłobka we W. przy ulicy (...).

dowód:

- zaświadczenie o zameldowaniu na pobyt stały K. D. – k. 23;
- umowa o świadczenie usług żłobka z dnia 30 czerwca 2017 roku – k. 24 – 26.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o przywołane powyżej dokumenty, których wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd oparł się także na dowodzie z przesłuchania stron. Zarówno powódka, jak i przedstawiciel strony pozwanej, byli zgodni co do okoliczności mających istotne znaczenie dla sprawy. Sąd oddalił wnioski dowodowe powódki o przesłuchanie świadków J. D. i K. G., którzy mieli zeznawać na okoliczność sposobu wykonywania przez powódkę pracy na rzecz pozwanej spółki, przebiegu rozmowy w dniu 8 września 2017 roku oraz wskazania przez pozwaną spółkę fikcyjnych podstaw zmian warunków pracy powódki. Zgodnie z art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Okoliczności, które powódka wskazała we wniosku o przesłuchanie świadków nie miały znaczenia dla sprawy. Ponadto dowód ze świadków nie był właściwy do ustalenia wskazanych we wniosku okoliczności, przeprowadzenie tego dowodu doprowadziłoby zatem do nieuzasadnionego przedłużenia postępowania.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka w niniejszym procesie dochodziła uznania wypowiedzenia zmieniającego jej warunki pracy i płacy z dnia 23 października 2017 roku za bezskuteczne, a następnie o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach i uwzględnienie obniżonego czasu pracy. Zarzuciła, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu zmieniającym jest nieprawdziwa i sformułowana zbyt ogólnie. Wskazała również, że oświadczenie woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy zostało jej złożone w momencie korzystania przez nią ze szczególnej ochrony przed zwolnieniem w związku ze złożeniem wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy z uwagi na przysługujące jej uprawnienie do urlopu wychowawczego. Pozwany kwestionował zasadność powództwa wskazując, że powódce nie przysługuje uprawnienie odwołania do sądu, ponieważ przyjęła zaproponowane jej zmienione warunki pracy. Ponadto wyjaśnił, że wskazana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia zmieniającego jest rzeczywista, a dotychczasowa siedziba spółki i biuro, w którym pracowała powódka, już nie istnieje, wobec czego nie jest możliwe dalsze świadczenie pracy w tym miejscu.

Kwestię wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy reguluje art. 42 k.p. Takie wypowiedzenie uznaje się za dokonane w sytuacji, gdy pracownikowi zaproponowane zostaną nowe warunki na piśmie. (art. 42 § 2 kp.) Pracownik może zaproponowane warunki przyjąć lub odmówić ich przyjęcia. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków. (art. 42 § 3 k.p.).

W niniejszej sprawie pozwana spółka zaproponowała powódce nowe warunki pracy i płacy w zakresie zmiany systemu czasu pracy z zadaniowego na podstawowy, miejsca czasu pracy z W. na W., wymiaru czasu pracy z pełnego etatu na 7/8 etatu oraz wynagrodzenia z 3.206 zł brutto na 2.807 zł brutto. Oświadczenie to zostało zawarte na piśmie i doręczone powódce w dniu 26 października 2017 roku. Pracodawca pouczył powódkę o tym że brak jej oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków przed upływem połowy okresu wypowiedzenia (to jest do 15 listopada 2017

roku) będzie równoznaczne z wyrażeniem zgody na nowe warunki. Powódka nie złożyła w terminie oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, co oznaczało ich przyjęcie.

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Zgodnie z art. 44 k.p. i art. 264 k.p. w terminie 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę (zmieniającego warunki pracy i płacy) pracownik ma uprawnienie wnieść odwołanie do sądu pracy. Odpowiednie stosowanie do wypowiedzenia zmieniającego przepisów o wypowiedzeniu definitywnym obejmuje także przepisy o roszczeniach pracownika z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy zawarte w art. 45 § 1 k.p., co oznacza, że pracownik może w razie ustalenia, że wypowiedzenie zmieniające jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, żądać ustalenia bezskuteczności tego wypowiedzenia, a jeżeli okres wypowiedzenia już upłynął przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowania.

Wbrew twierdzeniom strony pozwanej odmowa przyjęcia propozycji pracodawcy nie jest warunkiem dopuszczalności zaskarżenia do sądu pracy wypowiedzenia zmieniającego. Wskazuje na to również Sąd Najwyższy, który w jednym ze swoich wyroków stwierdził, że w sprawie o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne (przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach) nie jest istotne, czy pracownik odmówił przyjęcia zaproponowanych warunków. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 515/99, OSNP 2001 nr 12 poz. 414). Ze stanowiskiem tym nie sposób się nie zgodzić. Pracownik może bowiem mieć przed sobą dwa cele: przyjmuje on proponowane (gorsze) warunki pracy, aby nie zostać bezrobotnym, ale jednocześnie prowadzi proces w celu wykazania bezzasadności lub sprzeczności z prawem wypowiedzenia zmieniającego. (por. Jaśkowski Kazimierz, Maniewska Eliza, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy do art. 42, LEX). Z tego względu za nieuzasadniony uznać należy zarzut strony pozwanej, co do tego, że powódka nie posiadała uprawnienia do zaskarżenia wypowiedzenia zmieniającego w sytuacji, gdy przyjęła zaproponowane jej warunki. Wręcz przeciwnie, stwierdzić należy, że była ona uprawniona do wniesienia odwołania w niniejszej sprawie.

Przechodząc do merytorycznych zarzutów powódki zgłoszonych w pozwie i dalszych pismach procesowych, wskazać należy, że oświadczenie woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy zostało dokonane w momencie, gdy N. D. była objęta szczególną ochroną, o której mowa w art. 186⁸ k.p.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że N. D. w okresie od 28 września 2016 roku do 27 września 2017 roku była nieobecna w pracy, albowiem przebywała na urlopie macierzyńskim, a potem na urlopie rodzicielskim. Do pracy powróciła w dniu 2 października 2017 roku. 21 dni wcześniej, w dniu 11 września 2017 roku, złożyła pracodawcy wniosek o obniżenie jej wymiaru czasu pracy z pełnego etatu do 7/8 etatu oraz o połączenie dwóch przysługujących jej przerw na karmienie piersią w jedną przerwę i wykorzystanie jej w ostatniej godzinie pracy. Zgodnie z art. 186⁷ § 1 k.p. pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek 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. N. D. przysługiwało uprawnienie do urlopu wychowawczego, dlatego też strona pozwana była zobowiązana uwzględnić jej wniosek, co też uczyniła.

Zgodnie z art. 186⁸ § 1 k.p. 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. Zawarte w art. 42 § 1 k.p. odesłanie do odpowiedniego stosowania przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę do wypowiedzenia warunków pracy i płacy oznacza, że zakazy wypowiedzania (definitywnego) umowy o pracę odnoszą się także do wypowiedzenia zmieniającego. Oznacza to, że co do zasady pracodawca w okresie pierwszych 12 miesięcy nie może wypowiedzieć warunków pracy i płacy pracownikowi, który korzysta z uprawnienia do obniżenia wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ § 1 k.p. Jest to możliwe tylko w sytuacji, gdy przepisy ustawy wyłączają zastosowanie szczególnej ochrony pracownika przed zwolnieniem. Ograniczenie takie zostało wskazane w art. 186⁸

§ 2 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę w sytuacji, gdy przysługuje mu ochrona z art. 186⁸ § 1 k.p., 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. Istnieją również sytuacje, gdy przepisy szczególne dopuszczają możliwość złożenia tylko wypowiedzenia zmieniającego, nie uchylając zakazu wypowiedzenia definitywnego. Dopuszczana jest możliwość złożenia wypowiedzenia zmieniającego w sytuacji określonej w art. 241¹³ § 2 k.p., na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy wskazując, że wypowiedzenie zmierzające do zmiany warunków umowy o pracę w sytuacji określonej w art. 241" § 2 k.p. nie jest wyłączone, gdy pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego korzysta z obniżenia wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁸ k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 6/11, OSNP 2012/13-14/165). Zacytowany wyrok dotyczy jednak sytuacji, gdy pracownikom są wprowadzane mniej korzystne postanowienia układów zbiorowych pracy. W art. 241¹³ § 2 k.p. ustawodawca wprost wskazał, że przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu. Możliwość rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę wobec osób objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem zawierają również przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz. U. 2016 poz. 1474), która jednak znajduje zastosowanie do pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników. W pozostałych sytuacjach pracownikowi objętemu szczególną ochroną przed wypowiedzeniem definitywnym nie można wypowiedzieć również warunków pracy i płacy.

Analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy i ustalony na jakiego podstawie stan faktyczny stwierdzić należy, że powódka N. D. podlegała ochronie przewidzianej w art. 186⁸ § 1 k.p. od dnia złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy, to jest od dnia 11 września 2017 roku, przez okres 12 miesięcy, to jest do dnia 11 września 2018 roku. Strona pozwana wręczyła jej oświadczenie o zmianie warunków pracy i płacy w dniu 26 października 2017 roku, to jest w okresie ochronnym. Pozwana spółka nie wykazała przy tym, aby zachodziła jakakolwiek okoliczność wyłączająca szczególną ochronę powódki przed wypowiedzeniem jej warunków pracy i płacy. Nie doszło bowiem do ogłoszenia likwidacji lub upadłości pracodawcy – pozwana spółka trwa nadal, a przyczyną zmiany miejsca wykonywania pracy przez powódkę była zmiana siedziby spółki. Przesłuchany przed Sądem przedstawiciel strony pozwanej na ostatniej rozprawie przyznał, że nie ma uchwały o likwidacji spółki, która zatrudnia powódkę, jak również nie złożono wniosku o ogłoszenie jej upadłości – spółka ma zamiar dalej funkcjonować. Strona pozwana nie powoływała się również, składając oświadczenie woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, na okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Ponadto wskazać należy, że pozwana spółka zatrudniała tylko kilka osób, dlatego też nie znajdowały w niniejszej sprawie zastosowania przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ustawa ta znajduje bowiem zastosowanie tylko w sytuacji, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników.

W świetle powyższego stwierdzić należy, że wypowiedzenie zmieniające dokonane przez stronę pozwaną było bezprawne, a odwołanie powódki zasadne. O ile zmiana siedziby spółki mogłaby uzasadniać wypowiedzenie warunków pracy i płacy, w niniejszej sprawie było to niedopuszczalne z uwagi na szczególną ochronę z art. 186⁸ § 1 k.p., którą była objęta powódka.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., który znajduje zastosowanie do odwołania od wypowiedzenia zmieniającego na podstawie art. 42 § 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. W niniejszej sprawie powódka wytaczając powództwo, w trakcie biegu okresu wypowiedzenia, wносиła o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne. W toku procesu jednak upłynął okres wypowiedzenia i wypowiedzenie zmieniające zaczęło obowiązywać, dlatego na rozprawie w dniu 30 stycznia 2018 roku pełnomocnik powódki podtrzymał żądanie pozwu, wnosząc jednak o

przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy. Jednocześnie pełnomocnik wniósł o uwzględnienie obniżonego czasu pracy. Możliwe jest przywrócenie jedynie niektórych warunków pracy lub płacy, które zostały bezprawnie zmienione na niekorzyść pracownika, wykonującego pracę na nowych warunkach zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2015 r., I PK 152/14, OSNP 2016 nr 9 poz. 117). W świetle całokształtu okoliczności sprawy Sąd uznał, że roszczenie o przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach jest uzasadnione. Centrum życiowe N. D. znajduje się we W. – tutaj zamieszkuje wraz z mężem i niespełna półtoraroczną córką. Tutaj również jej córka uczęszcza do publicznego żłobka. Zmiana miejsca pracy powodująca konieczność codziennego dojazdu 90 km w jedną stronę, w sytuacji, gdy powódka opiekuje się małym dzieckiem, jest bardzo uciążliwe. Nie bez znaczenia pozostaje również fakt, że strona pozwana, która obiecała zapewnić powódce mieszkanie w nowym miejscu pracy, nie wywiązała się ze swojej obietnicy, oferując jej pokój w lokalu, w którym zamieszkują jeszcze inne osoby. Przyjęcie takiej oferty wiązałoby się z ogromnym dyskomfortem i obniżeniem poziomu życia. Wobec tego w pełni uzasadnione jest przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach. Strona pozwana podnosiła, że praca we W. nie jest już możliwa, albowiem spółka zmieniła siedzibę i nie ma już biura we W.. Zwrócić jednak należy uwagę, że druga spółka, która jest ściśle powiązana z pozwaną spółką, wciąż pozostaje w tym samym miejscu. Obie spółki mają tych samych wspólników. Nie ma zatem przeszkód, aby ponownie utworzyć biuro w tym samym miejscu i przywrócić powódkę do pracy na dotychczasowym stanowisku. Ponadto powódka wskazywała, że możliwe jest świadczenie przez nią pracy zdalnie, co miało miejsce przed zmianą warunków pracy. Przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy obejmie również powrót do systemu zadaniowego czasu pracy, co stworzy możliwość świadczenia pracy poza siedzibą spółki.

Jednocześnie Sąd uwzględnił wniosek powódki i przywracając ją do pracy na dotychczasowym stanowisku zastrzegł, że do 1 października 2018 roku będzie ona zatrudniona w wymiarze 7/8 etatu. Stanowi to jej uprawnienie, z którego skorzystała na podstawie art. 186⁷ § 1 k.p. Obniżenie wymiaru czasu pracy łączy się z obniżeniem wynagrodzenia za pracę, zgodnie z wyrażoną w art. 292 k.p. zasadą *pro rata temporis*. Jeżeli wynagrodzenie pracownika jest określone stawką miesięczną należy uznać, że obniżenie wymiaru czasu pracy jest pewną postacią częściowego zwolnienia od pracy, za które pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. Wynagrodzenie za czas nieświadczenia pracy przysługuje bowiem jedynie wówczas, gdy przepis tak stanowi. Obniżenie wynagrodzenia pracownika nastąpi bez konieczności dokonywania wypowiedzenia warunków pracy i płacy. (por. Florek Ludwik (red.), Kodeks pracy. Komentarz do art. 186⁷ k.p., wyd. VII, LEX). Z uwagi na fakt, że powódka skorzystała z obniżenia wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu przysługuje jej wynagrodzenie obniżone o 1/8 w stosunku do wynagrodzenia jakie otrzymywała, gdy była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, przed zmianą warunków pracy i płacy. Wobec tego powódka ma prawo do wynagrodzenia w wysokości 7/8 z kwoty 3.206 zł brutto, to jest do kwoty 2.805,25 zł.

Mając na względzie całokształt przytoczonych okoliczności Sąd w punkcie I wyroku przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy z zastrzeżeniem, że do dnia 1 października 2018 roku będzie ona zatrudniona w wymiarze 7/8 etatu.

Podstawą rozstrzygnięcia o kosztach procesu jest art. 98 § 1 k.p.c. statuujący zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Z uwagi na fakt, że strona pozwana przegrała postępowanie w całości zobowiązana jest do zwrotu na rzecz powódki poniesionych przez nią kosztów postępowania, które stanowią koszty zastępstwa procesowego w wysokości 180 zł (wyliczone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie). Taką też kwotę Sąd zasądził do strony pozwanej na rzecz powódki w punkcie II wyroku.

Zgodnie z prezentowanym w judykaturze stanowiskiem Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy. (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. I PZP 1/07, OSNP 2007 nr 19-20 poz. 269) W związku z tym

na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz.U. 2018 poz. 300) w punkcie III wyroku Sąd nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.684 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.