

Sygn. akt XXI Pa 373/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 grudnia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Kornaszewska-Kostaniak
Sędziowie:	SO Bogumił Patulski SO Monika Sawa (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sądowy Marlena Skonieczna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 grudnia 2014 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. M. (1)

przeciwko Ministerstwu Spraw Zagranicznych w Warszawie

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 23 stycznia 2014 roku sygn. akt VIII P 828/11

- zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddala i zasądza od M. M. (1) na rzecz Ministerstwa Spraw Zagranicznych w Warszawie kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
- zasądza od M. M. (1) na rzecz Ministerstwa Spraw Zagranicznych w Warszawie kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 373/14

## UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 9 sierpnia 2011 roku powód M. M. (1), reprezentowany przez pełnomocnika profesjonalnego, wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku rozpoznania sprawy po upływie okresu wypowiedzenia o przywrócenie powoda do pracy w pozwanym Ministerstwie Spraw Zagranicznych na dotychczasowych warunkach i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda jednomiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 5.487,43 zł za czas pozostawania bez pracy wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 10 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty. W uzasadnieniu wskazano, że powód od dnia 15 listopada 2005 r. do dnia wniesienia pozwu przebywał na urlopie bezpłatnym. W dniu 3 sierpnia 2011 r. powód otrzymał pismo zawierające rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, jako przyczyny wypowiedzenia wskazujące restrukturyzację etatową, racjonalizację zatrudnienia,

zmniejszenie zatrudnienia oraz fakt długotrwałego pozostawania powoda na urlopie bezpłatnym. W ocenie powoda przyczyny wypowiedzenia są nieprawdziwe (pозew wraz z uzasadnieniem – k. 4-10).

W odpowiedzi na pozew z dnia 4 listopada 2011 r. pozwany, reprezentowany przez pełnomocnika profesjonalnego, wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W treści uzasadnienia podniesiono, że wskazane powodowi przyczyny wypowiedzenia umowy są prawdziwe i uzasadniają decyzję pracodawcy (odpowiedź na pozew wraz z uzasadnieniem - k. 41-49).

Na rozprawie w dniu 23 kwietnia 2013 r. powód ostatecznie sprecyzował żądanie pozwu, wnosząc wyłącznie o przywrócenie do pracy u pozwanego i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda jednomiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 5.487,43 zł za czas pozostawania bez pracy. Strona pozwana konsekwentnie podtrzymywała stanowisko zaprezentowane w odpowiedzi na pozew (protokół rozprawy z dnia 23 kwietnia 2013 r. – k. 231).

**Wyrokiem z dnia 23 stycznia 2014 roku** Sąd Rejonowy dla Warszawy Śródmieścia w Warszawie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie 1. przywrócił powoda M. M. (1) do pracy w pozwanym Ministerstwie Spraw Zagranicznych w W. na poprzednich warunkach pracy i płacy; w punkcie 2 zasądził od pozwanego Ministerstwa Spraw Zagranicznych w W. na rzecz powoda M. M. (1) wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 5487,43 zł (pięć tysięcy czterysta osiemdziesiąt siedem złotych czterdzieści trzy grosze), pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy u pozwanego w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku; w punkcie 3 zasądził od pozwanego Ministerstwa Spraw Zagranicznych w Warszawie na rzecz powoda M. M. (1) kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie 4 nakazał wypłacić powodowi M. M. (1) z rachunku Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Śródmieścia w Warszawie kwotę 3293 zł (trzy tysiące dwieście dziewięćdziesiąt trzy złote) tytułem zwrotu uiszczonych opłat stosunkowej od pozwu.

***Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:***

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego od dnia 5 listopada 1996 r., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, a od dnia 4 lutego 1997 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powód świadczył pracę w Departamencie Prawno – Traktatowym i zajmował kolejno stanowisko eksperta, starszego eksperta i głównego specjalisty.

W dniu 2 lipca 2003 roku pozwany wyraził zgodę na dodatkowe zatrudnienie powoda w charakterze wykładowcy na Wydziale Prawa (...) w W. .

Sąd Rejonowy ustalił także, iż w okresie od dnia 4 maja 2005 r. powód przebywał nieprzerwanie na urlopie bezpłatnym za wiedzą i zgodą pracodawcy. Początkowo okres na jaki pracodawca udzielił powodowi urlopu upływał z dniem 31 lipca 2005 roku, a następnie został on przedłużony do 15 września 2005 roku i kolejno do 31 stycznia 2006 roku, z zastrzeżeniem wcześniejszej dopuszczalności odwołania powoda z urlopu z ważnych przyczyn. Powód wniosek o udzielenie mu urlopu uzasadnił zamiarem zajęcia się w tym czasie działalnością naukową i ubieganiem się o tytuł profesora nadzwyczajnego.

W dniu 16 stycznia 2006 roku powód złożył kolejny wniosek o udzielenie mu urlopu bezpłatnego w związku z powołaniem na stanowisko przewodniczącego zarządu Fundacji (...), do czasu odwołania. Pismem z dnia 18 stycznia 2006 roku pozwany wyraził zgodę na powyższe, udzielając powodowi urlopu od dnia 1 lutego 2006 roku.

Kolejnym pismem, z dnia 26 października 2007 roku powód zwrócił się o przedłużenie mu urlopu bezpłatnego do dnia 31 grudnia 2011 roku. Swój wniosek powód uzasadnił zamiarem kontynuowania działalności naukowej, zmierzającej do wydania publikacji naukowej po sprawowaniu funkcji w zarządzie Fundacji (...). W dniu 26 października 2007 roku pracodawca wyraził na powyższe zgodę nie zastrzegając możliwości odwołania powoda z urlopu

Fakt łączenia działalności naukowej z pracą u pozwanego nie był odosobnioną praktyką u pozwanego. Z możliwości tej korzystało wielu pracowników pozwanego.

Zgodnie z ustaleniami Sądu Rejonowego w 2011 roku w Departamencie Prawno – Traktatowym pracowało około 30 osób. W tym czasie z innych komórek organizacyjnych pozwanego przeniesiono tam 3 osoby i zatrudniono 1 osobę z zewnątrz na podstawie umowy o pracę na zastępstwo. Zawierano też umowy zlecenia.

Dnia 27 kwietnia 2011 r. Dyrektor Generalny Służby Zagranicznej wydał zarządzenie, ustalające limity etatowe dla komórek organizacyjnych pozwanego. Dyrektorzy komórek organizacyjnych pozwanego zostali zobowiązani do opracowania kryteriów doboru pracowników do zwolnień grupowych, przeprowadzanych zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych). Wykonanie zarządzenia miało na celu ograniczenie zatrudnienia u pozwanego o 10%.

W związku z zarządzeniem nr 8 Dyrektora Generalnego Służby Zagranicznej z dnia 27 kwietnia 2011 r. pozwany prowadził negocjacje z Organizacją (...) Region M. (...) Zagranicznej RP (dalej: Organizacja (...)) w przedmiocie ustalenia treści porozumienia dotyczącego zwolnień grupowych. Przy definiowaniu kryteriów doboru pracowników do zwolnień grupowych pracodawca zapewnił przedstawicieli organizacji związkowej, iż kryteria doboru w praktyce będą interpretowane przez pracodawcę łącznie, a zaistnienie pojedynczej przesłanki nie będzie wyłączną podstawą wypowiedzenia umowy o pracę.

W dniu 17 maja 2011 r. pozwany, na podstawie zarządzenia nr 8 Dyrektora Generalnego Służby Zagranicznej z dnia 27 kwietnia 2011 r., zawarł z Organizacją (...) porozumienie w przedmiocie zwolnień grupowych (dalej: porozumienie z dnia 17 maja 2011 r.). W treści porozumienia z dnia 17 maja 2011 r. wskazano następujące kryteria doboru pracowników do zwolnień grupowych:

- likwidacja stanowiska pracy lub grupy stanowisk pracy w wyniku zmian organizacyjnych;
- odmowa przyjęcia przez pracownika pozostającego w dyspozycji Biura Spraw Osobowych pozwanego złożonej przez pracodawcę propozycji podjęcia obowiązków na wakujących stanowiskach, jeśli posiada odpowiednie kwalifikacje do ich wykonywania;
- brak u pracownika pozostającego w dyspozycji Biura Spraw Osobowych pozwanego kwalifikacji do objęcia któregokolwiek z wakujących stanowisk;
- posiadanie innego stałego źródła utrzymania lub uprawnienia do uzyskania takiego źródła utrzymania w wysokości miesięcznej nie niższej niż półtorakrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2011 r., określonego w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 5 października 2010 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę z 2011 r.;
- niewystarczające kwalifikacje pracownika, w tym zwłaszcza niedostateczne kompetencje lub umiejętności na danym stanowisku pracy określone w opisie stanowiska pracy lub zakresie obowiązków, których pracownik nie posiada w dniu rozpoczęcia zwolnień grupowych;
- negatywne oceny świadczonej pracy, mające w szczególności odzwierciedlenie w aktach osobowych;
- nieprzestrzeganie przepisów związanych z wykonywaną pracą lub pragmatyki zawodowej;
- długotrwałe pozostawanie na urlopie bezpłatnym, za wyjątkiem urlopów udzielonych w związku z wykonywaniem zadań w administracji rządowej, Kancelarii Prezydenta, Sejmu lub Senatu oraz w organizacjach i instytucjach międzynarodowych, przy uwzględnieniu sytuacji rodzinnej lub losowej.

Pracodawca zobowiązał się do podania treści porozumienia do wiadomości pracowników poprzez umieszczenie jej w sieci intranet oraz na tablicach ogłoszeń w siedzibie pracodawcy.

Powód nie został poinformowany o treści zarządzenia nr 8 Dyrektora Generalnego Służby Zagranicznej z dnia 27 kwietnia 2011 r. ani o treści porozumienia z dnia 17 maja 2011r.

W 2011 roku rozwiązano umowę o pracę z 12 osobami pozostającymi na urloпах bezpłatnych, w tym na podstawie porozumienia z dnia 17 maja 2011 r. wypowiedziano umowy jako przyczynę wskazując długotrwałe pozostawanie na urlopie bezpłatnym dwóm pracownikom pozwanego, tj. powodowi oraz B. P..

Dnia 21 czerwca 2011 r. Dyrektor Biura Spraw Osobowych pozwanego, G. S., przedstawiła powodowi propozycję rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 30 czerwca 2011 r. w związku z porządkowaniem kwestii kadrowych i długoletnim pobytem powoda na urlopie bezpłatnym.

W odpowiedzi na pismo z dnia 21 czerwca 2011 r. powód nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron, wskazując, że po zakończeniu urlopu dnia 31 grudnia 2011 r. planuje ponownie podjąć pracę dla pozwanego. Jednocześnie powód zaznaczył, że w razie zaistnienia po stronie pracodawcy takiej potrzeby, gotów jest skrócić urlop.

Pismem z dnia 29 lipca 2011 r., doręczonym powodowi dnia 3 sierpnia 2011 r., pozwany rozwiązał umowę o pracę z powodem. W uzasadnieniu wskazano, że rozwiązanie nastąpiło na podstawie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych i zgodnie z porozumieniem z dnia 17 maja 2011 r. Jako przyczyny wypowiedzenia pozwany wskazał:

- restrukturyzację etatową;
- racjonalizację zatrudnienia zmierzającą do poprawy organizacji pracy i gospodarowania środkami publicznymi u pozwanego oraz zwiększenia efektywności wykonywanych zadań, wynikającą z zarządzenia nr 8 Dyrektora Generalnego Służby Zagranicznej z dnia 27 kwietnia 2011 r.;
- zmniejszenie zatrudnienia;
- długotrwałe pozostawanie powoda na urlopie bezpłatnym

W tym okresie powód świadczył pracę na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na Uniwersytecie (...) w W.. Powód kierował Katedrą Prawa Dyplomatycznego i Dyplomacji Publicznej na Wydziale Prawa i Administracji.

W okresie od 1 lipca 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku stan zatrudnienia u pozwanego wynosił odpowiednio; na dzień 1 lipca 2011 roku – (...) osoby, na dzień 1 sierpnia 2011 roku – (...) osoby, na dzień 1 września 2011 roku – (...) osób, na dzień 31 grudnia (...) osoby.

Wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 5.487,43 zł .

***W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, co następuje:***

Zdaniem Sądu Rejonowego powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w niniejszej sprawie powód wnosil o przywrócenie do pracy i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda jednomiesięcznego wynagrodzenia, podkreślając, że przyczyny wypowiedzenia były nieprawdziwe. Natomiast strona pozwana podnosiła, iż przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są prawdziwe i uzasadniają wypowiedzenie.

Podstawą roszczenia powoda jest art. 45 § 1 kp w związku z art. 47 kp, zgodnie z którymi w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o

wypowiadaniu 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. 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.

Sąd I instancji wskazał, iż pozwany jako przyczyny wypowiedzenia wskazał:

- restrukturyzację etatową;
- racjonalizację zatrudnienia zmierzającą do poprawy organizacji pracy i gospodarowania środkami publicznymi u pozwanego oraz zwiększenia efektywności wykonywanych zadań, wynikającą z zarządzenia nr 8 Dyrektora Generalnego Służby Zagranicznej z dnia 27 kwietnia 2011 r.;
- zmniejszenie zatrudnienia;
- długotrwałe pozostawanie powoda na urlopie bezpłatnym.

Wypowiedzenie wręczone powodowi stanowiło element przeprowadzanych przez pozwanego w 2011 roku zwolnień grupowych i było wynikiem realizacji porozumienia zawartego w dniu 17 maja 2011 roku przez pozwanego z działającymi w Ministerstwie związkami zawodowymi.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że kwestii porozumień w sprawie zwolnień grupowych poświęcono wiele uwagi zarówno w orzecznictwie sądowym jak doktrynie prawa pracy. Niekwestionowany jest przy tym pogląd, że przy zawarciu takiego porozumienia strony powinny kierować się ukształtowanymi w orzecznictwie sądowym zasadami dotyczącymi oceny zasadności wypowiedzeń umów zawartych na czas nieokreślony. Zasady te zostały wyrażone w szczególności w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85.

Porozumienie zawarte ze związkami zawodowymi stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 kp i wiąże pracodawcę. W konsekwencji nie może on odstępować od jego treści w zakresie doboru pracowników do zwolnienia czy kolejności i terminów dokonywania zwolnień. Nie wyklucza to jednak możliwości badania i oceny takiego porozumienia przez Sąd pod kątem zgodności z prawem, a w szczególności z aktami wyższego rzędu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 284/98, OSNAPiUS 1999, z. 18, poz. 579). Zgodnie bowiem z treścią art. 9 § 2 kp, postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Zakaz wprowadzania do tych aktów postanowień mniej korzystnych dla pracowników od przepisów powszechnego prawa pracy należy rozumieć w ten sposób, że postanowienia mniej korzystne, jako sprzeczne z ustawą, nie mają mocy wiążącej. Zamiast nich należy stosować odpowiednie przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. W tym rozumieniu art. 9 § 2 i 3 kp są przepisami określającymi sposób usuwania kolizji między źródłami prawa pracy i wyrażają w swej treści zasadę uprzywilejowania pracowników. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 listopada 2010 roku w sprawie II PK 106/10, w którym stwierdził, że negocjowanie, zawieranie, interpretacja oraz ocena postanowień nienazwanych porozumień prawa pracy powinny być dokonywane z uwzględnieniem analogicznych zasad obowiązujących przy zawieraniu nazwanych aktów prawa pracy (układów zbiorowych). Konsekwencji nie może być wykluczona weryfikacja legalności nienazwanych aktów prawa pracy w razie stwierdzenia ich kolizji lub sprzeczności z bezwzględnie obowiązującymi przepisami, zasadami lub klauzulami generalnymi prawa pracy.

Odnosząc powyższe uwagi do treści podpisanego w dniu 17 maja 2011 roku porozumienia Sąd I instancji stwierdził, że w zakresie w jakim wskazuje ono fakt przebywania na urlopie bezpłatnym jako wystarczającą przesłankę wytypowania do zwolnień porozumienie to narusza art. 9 § 2 kp, a przez to nie może być stosowane. Wypowiedzenie bowiem umowy zawartej na czas nieokreślony, choć jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy i tym samym przyczyna

wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, nie oznacza jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. I PKN 715/00), albowiem obowiązkiem pracodawcy (wynikającym z art. 30 § 4 k.p.) jest wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy, co ma na celu umożliwienie pracownikowi obrony przez nieuzasadnionym zwolnieniem z pracy (wyrok SN z dnia 5 listopada 2003 r., sygn. I PK 446/02). Konieczne jest przy tym takie sformułowanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy, które jednoznacznie wskazuje na to, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi (wyrok SN z dnia 14 grudnia 1999 r., sygn. I PKN 444/99; wyrok SN z dnia 7 września 1999 r., sygn. I PKN 224/99; wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2005 r., sygn. II PK 251/04). Przyczyna ta winna również dostatecznie uzasadniać decyzję pracodawcy. W konsekwencji zgodnie z art. 45 § 1 k.p, wypowiedzenie umowy jest niezgodne z prawem jeśli nawet przyczyna wypowiedzenia faktycznie zaistniała ale nie uzasadniała wypowiedzenia lub była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy (wyrok SN z dnia 25 stycznia 2012 r., sygn. II PK 102/11).

W ocenie Sądu Rejonowego sam fakt korzystania przez pracownika z urlopu bezpłatnego nie może być uzasadnionym wyłącznym kryterium typowania do zwolnienia. Skutkowałoby to bowiem uznaniem dopuszczalności swoistego „karania” pracownika wyłącznie za skorzystanie z przysługującego mu uprawnienia, określonego w art. 174 §1 kp. Sąd I instancji podkreślił przy tym, że decyzję o udzieleniu urlopu bezpłatnego ustawodawca pozostawił pracodawcy, on też określa czas trwania tego urlopu i może zastrzec możliwość wcześniejszego odwołania pracownika z urlopu. Nie może on zatem po udzieleniu pracownikowi takiego urlopu następnie obciążać pracownika konsekwencjami skorzystania z niego.

W konsekwencji tak określone kryterium doboru do zwolnień może być oceniane, zdaniem Sądu Rejonowego, w kategoriach dyskryminacji tym bardziej, że równocześnie zwalnia ono pracodawcę z obowiązku oceny przydatności pracownika u danego pracodawcy, a w konsekwencji pozostaje w sprzeczności z art. 45 kp. Stanowisko to podziela również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 czerwca 2012 roku w sprawie II PK 258/11, w którym stwierdził, że pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn 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. Jako kryterium doboru pracowników do zwolnienia należy zaś przyjąć ocenę ich kompetencji istotnych z punktu widzenia pracodawcy, z pominięciem, jako mniej doniosłych, innych kryteriów, na przykład dotychczasowego przebiegu pracy zawodowej, stażu zatrudnienia, doświadczenia zawodowego, formalnych kwalifikacji (wykształcenia).

W świetle powyższego wyводу Sądu Najwyższego, oparcie decyzji o wypowiedzeniu umowy pracownikowi wyłącznie na samym fakcie korzystania przez niego z urlopu bezpłatnego, bez jakiegokolwiek powiązania tego faktu w określonych skutkach jakiej nieobecności konkretnego pracownika rodzi wobec pracodawcy, narusza zasady prawa pracy, w tym szczególnie art. 30 § 4 kp i 45 § 1 kp, tym bardziej, że powód zadeklarował gotowość skrócenia urlopu bezpłatnego i powrotu do świadczenia pracy u pozwanego.

W świetle powyższego, w ocenie Sądu Rejonowego, pozwany pracodawca nie może skutecznie powoływać się na treść § 4 pkt 8 Porozumienia dnia 17 maja 2011 roku jako wyłączną przyczynę wytypowania powoda do zwolnień. Wskazywanie zaś na etapie procesu dodatkowych kryteriów, dotąd nie branych pod uwagę przez pracodawcę, należy ocenić jako spóźnione.

Sąd I instancji mając powyższe na uwadze oraz wobec faktu, iż jak wynika z poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych pozwany wskazując powoda do zwolnienia nie brał pod uwagę innych kryteriów doboru do zwolnień, już z tego względu powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Niezależnie od powyższego, przedstawione przez pozwanego jako przyczyny wypowiedzenia: „restrukturyzacja etatowa”, „racjonalizacja zatrudnienia zmierzająca do poprawy organizacji pracy i gospodarowania środkami publicznymi u pozwanego oraz zwiększenia efektywności wykonywanych zadań, wynikająca z zarządzenia nr 8 Dyrektora Generalnego Służby Zagranicznej z dnia 27 kwietnia 2011 r.” i „zmniejszenie zatrudnienia” Sąd Rejonowy uznał za sformułowane w sposób wadliwy z uwagi na ich ogólnikowość. Obowiązkiem pracodawcy jest bowiem podanie przyczyny skonkretyzowanej, nieograniczającej się do powtórzenia wyrażen ustawowych lub przytoczenia ogólnikowych zwrotów (wyrok SN z dnia 2 października 2002 r. I PKN 586/01; wyrok SN z dnia 19 lutego 2009 r. II PK 156/08). W przedmiotowej sprawie obowiązek ten nabiera szczególnej aktualności w sytuacji, w której powód od 2005 r. do 2011 r. przebywał na urlopie bezpłatnym, a tym samym nie był informowany o planach pracodawcy, dotyczących się ewentualnej redukcji zatrudnienia – w szczególności o treści zarządzenia nr 8 Dyrektora Generalnego Służby Zagranicznej z dnia 27 kwietnia 2011 r. W konsekwencji prawidłowe wskazanie przyczyny wypowiedzenia nie mogło ograniczać się do ogólnikowych zwrotów ale winno precyzyjnie określać przyczyny decyzji pracodawcy, odwołujące się wprost do sytuacji konkretnego pracownika ze wskazaniem jakie konkretne okoliczności zdecydowały o wytypowaniu właśnie tej osoby do zwolnienia. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2013 roku w sprawie I PK 172/12, w którym stwierdził, że w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko same zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika. Wobec zaś faktu, iż wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy.

Tymczasem w treści wypowiedzenia doręzonego powodowi nie zachowano w ocenie Sadu Rejonowego powyższych wymogów. Co prawda zamieszczono tam informację o korzystaniu przez powoda z urlopu bezpłatnego ale konstrukcja spornego oświadczenia woli pracodawcy nie pozwala powodowi w świetle stanu jego wiedzy o zmianach jakie zachodzą u pracodawcy, ocenić czy okoliczność ta stanowi jedną z przyczyn wypowiedzenia czy też kryterium doboru do zwolnień.

W świetle powyższego w ocenie Sądu I instancji, sposób formułowania przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia należy ocenić jako niekonkretny, a przez to nieuzasadniający wypowiedzenia umowy o pracę, czym pracodawca naruszył art. 30 § 4 kp w zw. z art. 45 § 1 kp.

Jednocześnie Sąd Rejonowy nie dopatrył się w niniejszej sprawie okoliczności skutkujących przyjęciem aby po stronie powoda doszło do nadużycia prawa lub czyniących przywrócić go do pracy u pozwanego niemożliwym lub niecelowym.

Biorąc pod uwagę całokształt przeprowadzonego rozumowania, Sąd I instancji ocenił powództwo jako zasługujące na uwzględnienie i tym samym przywrócił powoda do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz mając na uwadze staż pracy powoda u pozwanego zasądził od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 5.487,43 zł, odpowiadającej wynagrodzeniu za jeden miesiąc, pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy w terminie 7 dni od daty uprawomocnienia się wyroku.

Sąd Rejonowy na podstawie art. 98 kpc w związku z §11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia 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 obciążył pozwanego obowiązkiem zwrotu powodowi kosztów wynagrodzenia pełnomocnika procesowego.

Dodatkowo, wobec wygrania przez powoda sporu i mając na uwadze fakt, że pozwanym jest Ministerstwo, Sąd I instancji na podstawie art. 94 w zw. z art. 113 ust. 1 Ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, w niniejszej sprawie nakazał zwrot na rzecz powoda uiszczonych przez niego opłaty od pozwu.

**Apelację od tego wyroku złożyła strona pozwana** zaskarżając wyrok w całości wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na podstawie art. 98 § 1 i § 3 w zw. z art. 391 § 1 kpc od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych za obie instancje ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi Rejonowemu dla Warszawy Śródmieścia z pozostawieniem temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

Zaskarżonemu orzeczeniu strona pozwana zarzuciła:

I. naruszenie prawa materialnego polegające na:

1. błędnej wykładni § 4 porozumienia zawartego w dniu 17 maja 2011 roku pomiędzy pracodawcą- Ministerstwem Spraw Zagranicznych a zakładowa organizacją związkową: Komisja Zakładowa Nr (...) dotyczącego zwolnień grupowych w Ministerstwie Spraw Zagranicznych w zw. z art. 3 ust 2 ustawy z dnia 13 marca 2013 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz art. 9 § 1 kp. przejawiającą się w niezasadnym przyjęciu, iż do rozwiązania stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych, których dotyczyło porozumienie konieczne było spełnienie więcej, aniżeli jednego z kryteriów określonych w poszczególnych punktach ww. przepisu, w sytuacji, w której analiza poszczególnych punktów tego paragrafu prowadzi do wniosku o niezasadności tego rodzaju poglądu;

2. niewłaściwe zastosowanie art. 9 § 2 kp do oceny § 4 pkt 8 porozumienia będące następstwem nieuprawnionego poglądu, iż w treści porozumienia, o którym mowa w art. 3 ust 1 u.z.g. nie jest dopuszczalne jako kryterium do zwolnienia w ramach zwolnień grupowych długotrwałego pozostawiania na urlopie bezpłatnym a w konsekwencji niezasadne przyjęcie, że tak określone kryterium doboru do zwolnień narusza art. 45 kp;

3. niezastosowanie art. 3 ust 2 u.z.g. w zw. z art. 9 § 1 kp a w konsekwencji niezasadne przyjęcie, iż pracodawca nie był zobowiązany do stosowania jednego z wynegocjowanych ze związkami zawodowymi kryterium typowania do rozwiązania stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych w sytuacji, w której porozumienie, jako źródło prawa pracy, obliuguje pracodawcę do takiego zachowania;

4. niezastosowanie art. 65 § 2 kc do oceny treści § 4 porozumienia, a w konsekwencji oparcie rozstrzygnięcia na sposobie rozumienia porozumienia wyłącznie przez stronę związkową.

II. Naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik postępowania, a mianowicie:

1. art. 233 § 1 kpc polegające na obdarzeniu walorem wiarygodności części zeznań M. M. (2) (w zakresie ilości kryteriów wymaganych do wypowiedzenia stosunku pracy) w sytuacji w której pozostają one w oczywistej opozycji do zasad logiki i doświadczenia życiowego a także treści samego porozumienia oraz zeznań świadka G. S. i przesłuchanego w charakterze strony powoda.

2. art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 328 § 2 kpc polegające na zaniechaniu wyjaśnienia przyczyn, dla których sąd odmówił mocy dowodowej zeznaniom G. S. w zakresie interpretacji treści porozumienia;

3. art. 328 § 2 kpc polegające na niewyjaśnieniu podstawy prawnej wyroku , przejawiające się w zaniechaniu wskazania, z jakim przepisem materialnego prawa pracy sprzeczny jest § 4 pkt 8 porozumienia,

4. art. 328 § 2 kpc polegające na niewyjaśnieniu podstawy prawnej wyroku przejawiające się w zaniechaniu odniesienia się do zarzutów pozwanego, iż powództwo sprzeczne jest z zasadami współżycia społecznego (art. 8 kp);

5. art. 231 kpc polegające na nieuprawnionym wyciągnięciu wniosku , iż mimo, że okoliczność ta nie została zapisana w treści porozumienia, związki zawodowe działały w usprawiedliwionym przekonaniu , że pracodawca negocjujący



podobnie jak one każdy punkt porozumienia, po jego zawarciu stosował będzie inne zasady, aniżeli wynegocjowane i zapisane *expressis verbis* w treści porozumienia.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa prawnego. W uzasadnieniu pełnomocnik powoda szczegółowo odniosła się do zarzutów strony pozwanej zawartych w apelacji.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja strony pozwanej w takim zakresie w jakim zmierza do zmiany zaskarżonego wyroku jest uzasadniona.

Stosownie do treści art. 22 § 1 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Udzielnie pracownikowi przez pracodawcę urlopu bezpłatnego na jego wniosek jest w istocie umową w której pracodawca zobowiązuje się zwolnić pracownika z obowiązku wykonywania pracy przez określony czas.

Celem nawiązania stosunku pracy jest wykonywanie zadań określonych w umowie o pracę na rzecz pracodawcy. Cel ten jest realizowany w sytuacji gdy pracownik wykonuje swoje obowiązki zgodnie z zakresem wynikającym z umowy o pracę zaś w okresie urlopu bezpłatnego ten obowiązek ulega zawieszeniu. Jak wynika z materiału dowodowego i prawidłowo dokonanych ustaleń Sądu I instancji powód w okresie zatrudnienia trwającym od dnia 5 listopada 1996 roku do 30 listopada 2011 roku od 2005 roku w sposób ciągły przebywał na urlopie bezpłatnym do dnia rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W tym okresie powód nie realizował zatem celu w jakim została zawarta z nim umowa o pracę. Wręcz przeciwnie w okresie tym powód rozwijał swoją działalność naukową oraz wykorzystywał swoje umiejętności na rzecz innych jednostek organizacyjnych ( Fundacja (...), zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na (...) i kierowanie katedrą prawa),

Wbrew stanowisku Sądu I instancji nie można przyjąć przede wszystkim, iż powód – nie rozumiał i nie wiedział z jakiej przyczyny rozwiązano z nim umowę o pracę a w szczególności, iż nie wiedział, że zastosowane przez pracodawcę kryterium doboru do zwolnienia tj. przebywanie na urlopie bezpłatnym stanowiło kryterium doboru czy też przyczynę wypowiedzenia. Nie można również zgodzić się z Sądem Rejonowym, iż kryterium to jako kryterium samoistne doboru do zwolnienia stanowi kryterium dyskryminacyjne. Pracodawca zmuszony do racjonalizacji zatrudnienia ma prawo ustalić takie kryteria które pozwolą mu w sposób najbardziej racjonalny i najmniej dotkliwy dla pracowników dokonać wyboru pracowników do zwolnienia. Tak też uczynił pozwany pracodawca działając w tym zakresie w porozumieniu ze związkami zawodowymi czego efektem było podpisanie (...) określającego kryteria doboru pracowników do zwolnienia. W tym wypadku i na mocy tegoż (...) pracodawca zdecydował o wyborze także powoda do zwolnienia, który kilka lat przebywał na urlopie bezpłatnym i z umiejętności i doświadczenia którego pracodawca nie mógł korzystać. Znamienne jest przy tym, że powód zakończył pracę nad książką w 2011 roku i w tym okresie skierowana ona była do druku lecz nie zgłosił gotowości do powrotu do pracy mimo, iż to właśnie z tej przyczyny wnosił o udzielenie mu urlopu bezpłatnego lecz kontynuował prace zarobkową na Uniwersytecie. W momencie kiedy powziął informacje o planach pracodawcy przeprowadził swego rodzaju „wywiad” czy jego stanowisko będzie objęte zamiarem zwolnień i likwidacji po czym nie wyraził zgody na zaproponowane porozumienia o rozwiązaniu umowy. Zauważyć w tym miejscu należy, iż inni pracownicy, którzy przebywali na urlopiach bezpłatnych i z tego powodu nie wykonywali pracy dla pozwanego przystali na propozycje pracodawcy rozwiązania umowy o pracę właśnie w drodze porozumień. Rzeczywiście pozostają w zatrudnieniu u pracodawcy osoby, które jednocześnie prowadzą działalność naukową (gdyż jest to powszechna praktyka u pracodawcy) ale jak wynika z materiału dowodowego wykonują one jednocześnie prace na rzecz pozwanego a tym samym realizują cel w jakim została zawarta z nimi umowa o pracę. Tak jak robił to powód do 2005 roku.

Stosownie do treści art.5 ust 3 i 4 ustawy o zwolnieniach grupowych pracodawca z przyczyn leżących po stronie pracodawcy ma prawo rozwiązać umowę także z osobą przebywającą na urlopie bezpłatnym trwającym dłużej

niż 3 miesiące. Urlop bezpłatny jest wymieniony spośród kilku innych uprawnień przysługujących pracownikom wynikających ze stosunku pracy oraz jest określony zakres ochrony stosunku pracy w tym okresie. Gdyby przyjąć zatem argumentację strony powodowej należałoby uznać, że w każdym wypadku zastosowanie tego artykułu przez pracodawcę i podobnego kryterium do zwolnienia jest dyskryminujące i powodowało by sytuację kiedy pracodawca musiałby się decydować na wybór do zwolnienia pracowników, którzy faktycznie wykonują swoje obowiązki.

Wbrew twierdzeniom pełnomocnika powoda strona pozwana była zainteresowana wykorzystaniem umiejętności oraz kwalifikacji powoda w ramach zatrudnienia w Ministerstwie Spraw Zagranicznych, ale na skutek właśnie decyzji powoda który zdecydował o ich wykorzystaniu w innym miejscu pracy nie mogła wiedzy i doświadczenia powoda wykorzystać. Materiał dowodowy pozwala na stwierdzenie, że powód uczynił sobie swego rodzaju zaplecze z zatrudnienia u pozwanego, alternatywę. Trudno zatem czynić pracodawcy zarzut z wyboru powoda do zwolnienia w sytuacji gdy z uwagi na konieczność racjonalizacji zatrudnienia, dążył on do utrzymania stanowisk pracy pracowników, z których wiedzy i doświadczenia realnie korzysta i którzy faktycznie na rzecz pracodawcy pracę wykonują realizując tym samym treść i cel łączących ich stosunków pracy.

Nie jest trafne stanowisko Sądu Rejonowego, jak słusznie wywodzi strona pozwana w apelacji, że porozumienie z dnia 17 maja 2011 roku wymagało zastosowania jednocześnie dwóch określonych w nim kryteriów wobec pracownika, a stosowane indywidualnie może być dyskryminujące. Treść takiego zapisu nie została w porozumieniu zawarta. Z zeznań świadków wynika natomiast, że negocjacje nad treścią porozumienia były trudne i długotrwałe, analizowano każde słowo porozumienia. Skoro tak to logicznym wnioskiem jest argumentacja podnoszona przez pozwanego że niewątpliwie zapis dotyczący zastosowania podwójnych kryteriów znalazł by się w treści porozumienia. Sąd Okręgowy w pełni podziela wywód apelującego w tym zakresie. Wynegocjowana treść porozumienia jest wiążąca dla obu stron tego porozumienia zarówno pracodawcy jak i organizacji związkowych i nie może podlegać wykładni rozszerzającej. Sąd podziela przytoczone przez pozwanego ale również i Sąd Rejonowy stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 20 czerwca 2006 roku II PK 323/05, w którym Sąd ten wyraził pogląd, iż porozumienie zawarte ze związkami zawodowymi na podstawie art. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i wiąże pracodawcę, który nie może odstępować od jego treści w zakresie doboru pracowników do zwolnienia, czy kolejności i terminów dokonywania zwolnień.

Właśnie odstąpienie przez pracodawcę od treści zawartego porozumienia mogłoby stanowić uzasadniony zarzut naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę z pracownikami z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Zatem pozwany pracodawcy był związany treścią zawartego ze związkami zawodowymi porozumienia i realizując je dokonał wyboru pracowników do zwolnienia, w tym powoda. Wbrew stanowisku Sądu Rejonowego uczynił to w ramach dyspozycji określonej w art. 30 § 4 kp w zw. z art. 45 kp.

Należy w tym miejscu podkreślić, iż w razie odwołania się pracownika do sądu pracy od decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony sąd ocenia czy dokonane wypowiedzenie było uzasadnione oraz czy nie naruszono przepisów prawa. Do warunków, od których zależy prawidłowość formalna wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony, należy między innymi wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli przyczyny uzasadniającej jego decyzję (art. 30 § 4 k.p.). W kodeksie pracy istnieje przy tym rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością (art. 45 § 1) – por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 r., I PKN 370/00, OSNP 2003/3/65. Konsekwencją tych wymogów jest to, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana pracownikowi w sposób skonkretyzowany, nie ograniczający się do przytoczenia ogólnikowego zwrotu czy powtórzenia wyrażen ustawowych, musi przy tym uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę. Konkretność i zasadność wskazanej przyczyny wypowiedzenia należy zawsze oceniać w aspekcie dalszych okoliczności sprawy, w tym również stopnia wiedzy pracownika jego kwalifikacji.

Uwzględniając powyższą argumentację Sąd Okręgowy dokonując ponownej analizy materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie oraz jego oceny zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 kpc formułującego zasadę odpowiedzialności za wynik postępowania zgodnie z którą strona przegrywająca proces jest obowiązana zwrócić stronie przeciwnej koszty, które ta poniosła w związku z toczącym się procesem.