

# UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 18 maja 2015 r. A. W. odwoływała się od dokonanego w dniu 12 maja 2015r. przez pracodawcę (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wypowiedzenia umowy o pracę wskazując na naruszenie przez pracodawcę art. 41 k.p. poprzez złożenie oświadczenia w okresie korzystania przez nią z urlopu wypoczynkowego, przed upływem trzech miesięcy takiego urlopu, nadto zaś na pozorność i niekonkretność wskazanej w oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia. Powódka, po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, domagała się przywrócenia do pracy oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości 7.025, 50 zł cofając pozew w zakresie tego ostatniego żądania ponad wskazaną kwotę (początkowo z tytułu wynagrodzenia dochodziła kwoty 21.076, 50 zł), a w przypadku nieuwzględnienia wymienionych żądań odszkodowania w wysokości 21.076, 50 zł. Jednocześnie występowała o zwrot kosztów procesu w wysokości 676 zł za udzieloną jej poradę prawną przy sporządzaniu pozwu, ewentualnie zasądzenie tych kosztów według norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego. (k. 2 – 5, 94 – 98, 155)

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. domagała się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia na jej rzecz od powódki kosztów procesu według norm przepisanych. Pozwana wskazywała, że przyczyną wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy powódki wynikająca z wdrażania w zakładzie pracy systemu informatycznego B2B, który przejął znaczną część obowiązków wykonywanych przez powódkę i tę właśnie przyczynę podano w oświadczeniu złożonym pracownicy. Podnosiła nadto, z powołaniem się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, iż wypowiedzenie umowy w przypadku likwidacji stanowiska pracy jest możliwe w czasie urlopu pracownika, jeśli wymiar tego urlopu wynosi co najmniej 3 miesiące, co wynika z art. 5 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. (k. 15 – 16). Pozwana zgłosiła, na wypadek uwzględnienia powództwa, zarzut potrącenia kwoty 14. 051 zł stanowiącej odpłatność wypłaconą powódce w związku z likwidacją stanowiska pracy. (k.158)

Spółka wyraziła zgodę na częściowe cofnięcie pozwu co do żądania wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy domagając się kosztów procesu w tym zakresie. (k. 155v)

## ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny.***

A. W. była zatrudniona w (...) spółce z o.o. w S. od 22 czerwca 2009r., najpierw w oparciu o umowę o pracę na okres próbny, a od 23 września 2009r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W obu umowach wskazane było jako stanowisko powódki stanowisko sekretarki.

Niesporne, nadto umowy o pracę i porozumienia zmieniające drugą z nich – k. 1, 5, 9, 21 cz. B akt osobowych powódki

Pozwana spółka zajmuje się importem, produkcją i dystrybucją na terenie kraju systemów ogrzewania wody użytkowej.

Niesporne

W pisemnym zakresie obowiązków wskazano, że do A. W. należą: prowadzenie sekretariatu firmy, przygotowywanie pism, korespondencji i dokumentów na polecenie przełożonych, archiwizacja dokumentów i utrzymywanie ich w porządku, zajmowanie się korespondencją (jej odbiór, wysyłanie, ewidencjonowanie, przekierowywanie), odbieranie telefonów, prowadzenie terminarza spotkań zarządu, utrzymywanie porządku w kąciu kuchennym, wprowadzanie zamówień klientów do systemu informatycznego spółki, współdziałanie przy organizacji wyjazdów służbowych i szkoleń, utrzymywanie ścisłej współpracy z innymi działami firmy celem zapewnienia im informacji i materiałów, pomoc przedstawicielom handlowym w kontaktach z klientami, przygotowywanie dla bezpośredniego przełożonego dokumentów potrzebnych do funkcjonowania biura handlowego oraz kontroli przedstawicieli handlowych, wspomaganie przedstawicieli handlowych w zakresie podstawowych prac biurowych.

Niesporne, nadto zakres obowiązków – k. 3 i nast. cz. B akt osobowych powódki

W okresie zatrudnienia w pozwanej spółce rzeczywisty zakres obowiązków powódki ulegał zmianom.

W istocie A. W. po pewnym okresie przestała wykonywać czynności sekretarskie i przypisana została do biura handlowego. Nie doszło jednak do formalnej zmiany jej stanowiska pracy w dokumentacji pracowniczej, nie został też na piśmie sformułowany odpowiadający faktycznemu zakres obowiązków.

Niesporne

Od 8 kwietnia 2013r. w pozwanej spółce zatrudniona została jako pracownik biurowy K. K., która zastąpiła powódkę w wykonywaniu takich obowiązków jak prowadzenie sekretariatu firmy, zajmowanie się korespondencją, odbieranie telefonów, archiwizacja i porządkowanie dokumentów, prowadzenie terminarza spotkań z zarządem, współdziałanie przy organizacji wyjazdów służbowych i szkoleń, utrzymywanie współpracy z innymi działami firmy, utrzymywanie porządku w kuchni.

Niesporne, nadto umowy o pracę łączące spółkę z K. K. – k. 34, 35, zakres obowiązków wymienionej – k. 36, przesłuchanie A. W. – k. 158 w zw. z k. 87 - 88

W biurze handlowym spółki poza powódką pracowały jeszcze N. D. (1) i A. J. (1). Ta ostatnia jednak tylko połowę czasu poświęcała na obowiązki należące do zadań biura handlowego, a połowę na zajmowanie się dokumentacją magazynową i była w istocie przypisana do dwóch działów – handlowego i logistyki. W biurze handlowym pracowała także K. L., ale jej zakres obowiązków nie pokrywał się z zakresem zadań pozostałych pracownic, dotyczył eksportu. Pracownice biura zajmowały się wprowadzaniem do systemu komputerowego zamówień składanych przez klientów firmy telefonicznie lub za pośrednictwem poczty e-mail, pomocą przedstawicielom handlowym, monitorowaniem dłużników, kontaktem z klientami w związku z zamówieniami oraz szeregiem innych drobniejszych czynności – prowadzeniem kasy fiskalnej, wykonywaniem miesięcznych raportów dla ubezpieczyciela, wystawianiem faktury usługowych itp. Zadania w dużej mierze samodzielnie dzieliły między siebie i rzeczywisty zakres obowiązków każdej z nich w okresie, gdy wszystkie świadczyły pracę, nie pokrywał się.

N. D. (1) w najmniejszym stopniu zajmowała się przyjmowaniem zamówień, a wykonywała też dodatkowo obowiązki asystentki zarządu, które to stanowisko formalnie zajmowała.

Dowód: zeznania świadków: N. D. (1) – k. 156, K. K. – k. 88, Ł. L. – k. 88 – 89, L. K. k. 157, przesłuchanie K. B. – k. 158 – 159, przesłuchanie W. W. – k. 159 w zw. z k. 86v – 87, przesłuchanie A. W. – k. 158 w zw. z k. 87 - 88

Wprowadzenia zamówień było najbardziej czasochłonnym obowiązkiem biura handlowego. Łącznie w okresie 28 grudnia 2012 r. - 2 grudnia 2013 r. wprowadzono do systemu spółki 5.136, 02 zamówień obejmujących łącznie 46.526 pozycji.

We wskazanym okresie A. W. wprowadziła do systemu 2.522 zamówienia obejmujące łącznie 23.354 pozycje. W przypadku A. J. (1) były to odpowiednio liczby 2.298 i 19.495. Wprowadzenie pozostałych zamówień było dziełem kilkorga innych pracowników pozwanej spółki.

Dowód: zestawienie zamówień k. 116-122, zeznania świadka Ł. L. – k. 157v – 158,

Wszystkie pracownice biura były młodymi kobietami. Każda z nich okresowo pozostawała przez dłuższy czas nieobecna w pracy w związku z ciążą, a później macierzyństwem.

Niesporne

Podczas nieobecności jednej z pracownic biura jej obowiązki były przejmowane przez pozostałe.

Niesporne

Od 26 listopada 2013r. aż do dnia poprzedzającego urodzenia dziecka t.j. do 3 kwietnia 2014r. powódka nie świadczyła pracy z uwagi na niezdolność do niej spowodowaną ciążą. Następnie od 3 kwietnia 2014r. do 1 października 2014r. korzystała z urlopu macierzyńskiego, a od 2 października 2014r. do 1 kwietnia 2015r. z urlopu rodzicielskiego.

Niesporne, nadto świadectwo pracy – k. 5 cz. C akt osobowych powódki, zaświadczenie płatnika składek – karty bez numeru w cz. C akt osobowych powódki

Gdy powódka przestała faktycznie świadczyć pracę w listopadzie 2013r. w biurze handlowym nie było N. D. (1), która korzystała jeszcze z urlopu macierzyńskiego, poprzedzonego zwolnieniem lekarskim.

Po powrocie z tego urlopu na początku 2014r. N. D. (1) przejęła dotychczasowe obowiązki powódki – szeroko pojętą obsługę biura handlowego. Pracodawca nie dokonał jednak formalnej zmiany jej dotychczasowego stanowiska ani zakresu obowiązków aż do stycznia 2015r. kiedy to została kierownikiem biura handlowego.

Zmiana stanowiska nie pociągnęła za sobą żadnych zmian w zakresie realnych obowiązków N. D. (1)

Dowód: zeznania świadków: N. D. (1) – k. 156, K. K. – k. 88

W okresie nieobecności powódki uwarunkowanym macierzyństwem pozwana zamówiła i rozpoczęła wprowadzanie platformy wymiany danych B2B pozwalającej na bezpośrednie składanie przez klientów zamówień drogą elektroniczną i automatyczne przetwarzanie tych zamówień w systemie spółki bez konieczności podejmowania dodatkowych czynności przez pracownika. Wprowadzenie platformy B2B wymuszone zostało przez dwóch największych odbiorców spółki, generujących łącznie około 70-80 % jej obrotu - firmy grupy B. i H. oraz S..

Działania spółki związane ze zmianą sposobu składania zamówień rozpoczęte zostały jesienią 2014r., a składanie zamówień za jej pośrednictwem było możliwe od maja 2015r.

Funkcjonowanie platformy było wdrażane stopniowo, najpierw umożliwiała ona składanie zamówień przez jednego z wymienionych klientów, a dopiero z czasem drugiego.

Do chwili obecnej zamówienia od pozostałych klientów nie są składane za pośrednictwem platformy, a w taki sam sposób jak wcześniej.

Dowód: zeznania świadków: Ł. L. – k. 88 – 89, K. K. – k. 88, N. D. (1) – k. 156, przesłuchanie W. W. k. 159 w zw. z k. 86 – 87, przesłuchanie K. B. – k. 158, dokumentacja dotycząca wdrażania platformy B2B – k. 37 - 57

W dniu 6 marca 2015r. powódka wystąpiła o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim od 2 kwietnia 2015r. do 3 lipca 2015r.

Wniosek ten pracodawca zaakceptował.

Niesporne, nadto wniosek o urlop – k. 33

W dniu 12 maja 2015 r. A. W. otrzymała oświadczenie pracodawcy z dnia 11 maja 2015r. o wypowiedzeniu przez niego ze skutkiem na dzień 31 sierpnia 2015r. łączącej strony umowy o pracę. Jako przyczyną wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy powódki w ramach zmian organizacyjnych pracodawcy polegających na zastępowaniu niektórych czynności dotychczas wykonywanych przez pracownika przez wyspecjalizowany system komputerowy. Wskazano, iż około 70 % obowiązków dotychczas wykonywanych przez adresatkę oświadczenia, tj. wpisywanie zamówień do systemu spółki przejął system komputerowy, który wykonuje te czynności samodzielnie. Z tego powodu utrzymywanie stanowiska pracy stało się dla pracodawcy nieopłacalne, co skutkowało decyzją o jego likwidacji.

Jednocześnie wskazano na brak możliwości zatrudnienia powódki na stanowisku równorzędnym lub zgodnym z jej kwalifikacjami.

Dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę wraz z dowodem jego doręczenia – k. 2 i nast. cz. C akt osobowych powódki

Po ustaniu stosunku pracy łączącego strony w pozwanej spółce nie został zatrudniony nowy pracownik na miejsce powódki. Z czasem uległy rozwiązaniu umowy z kolejnymi osobami z działu handlowego: K. L. i N. D. (1). W spółce nie zostały zatrudnione nowe osoby dla wykonywania obowiązków należących wcześniej do wymienionych pracowników, i to pomimo związanej z ciężką nieobecności A. J. (1). Obowiązki te są wykonywane przez dotychczasowy zespół zatrudnionych.

Dowód: zeznania świadków: N. D. (1) – k.156, przesłuchanie K. B. – k. 158 – 159, przesłuchanie W. W. – k. 159 w zw. z k. 86 - 87

Miesięczne wynagrodzenie powódki wyliczone według zasad obowiązujących przy wyliczaniu ekwiwalentu za urlop wynosiło 7.025, 50 zł.

Niesporne (niekwestionowane przez stronę powodową wyliczenie pozwanego – k. 32)

### **Sąd zważył, co następuje.**

Powództwo okazało się uzasadnione.

Powódka swoje roszczenia wywodziła z art. 45 § 1 k.p. i art. 47 k.p. W myśl pierwszego z tych przepisów, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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, zgodnie zaś z drugim z nich 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. Uwzględnienie żądania z art. 47 k.p. jest możliwe wyłącznie w przypadku przywrócenia do pracy, z tego względu najpierw podlegała rozważeniu zasadność pierwszego ze zgłoszonych żądań wynikającego z art. 45 § 1 k.p.

A. W. kwestionowała prawidłowość dokonania wypowiedzenia wskazując, iż doszło do niego w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, a podana przez pracodawcę przyczyna jest niekonkretna i nieprawdziwa.

Bezspornym w sprawie było, iż w dacie dokonania wypowiedzenia powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego udzielonego na okres dłuższy niż 3 miesiące. Wypowiedzenia dokonano jednak w drugim miesiącu trwania tego urlopu, co zdaniem powódki naruszało art. 41 k.p. zakazujący rozwiązania umowy z pracownikiem w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Pozwany wskazywał na dopuszczalność wypowiedzenia umowy w realiach niniejszej sprawy powołując się na art. 5 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. 2015.192). Zgodnie z wymienionym przepisem (znajdującym na mocy art. 10 ust. 1 wskazanej ustawy odpowiednie zastosowanie w przypadku konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeśli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy) wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach, o których mowa w art. 41 k.p jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące, a także w czasie innej nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Bezspornym było, iż pozwana spółka była pracodawcą zatrudniającym co najmniej 20 pracowników, co potwierdza chociażby zawarte w aktach osobowych powódki (cz. C) zaświadczenia ZUS Z – 3. Analiza zebranego materiału

dowodowego prowadziła zaś do uznania, iż wypowiedzenie umowy o pracę uwarunkowane było rzeczywiście likwidacją stanowiska pracy (redukcją etatu w biurze handlowym), a zatem przyczyną nie dotyczącą pracownicy. Zarówno z zeznań świadka N. D. (1) – osoby nie zainteresowanej wynikiem sporu, nie pozostającej już w zatrudnieniu w pozwanej, a zatem nie podlegającej ewentualnym wpływom pracodawcy, jak i z zeznań członków zarządu spółki przesłuchanych w charakterze strony – K. B. i W. W., wynikało, iż na faktyczne miejsce powódki (pracownika biura handlowego) nie zatrudniono nowej osoby. Powódka na żadnym etapie procesu nie kwestionowała tej okoliczności twierdząc jedynie, że nie zachodziła konieczność likwidacji stanowiska. Niemożność stosowania ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników powódka wywodziła z faktu, iż nie doszło do likwidacji stanowiska sekretarki, które formalnie zajmowała. Zdaniem sądu nie sposób jednak w niniejszej sprawie odwoływać się do stanowiska formalnie zajmowanego, w sytuacji gdy niespornym było, że nie odpowiadało ono faktycznemu zakresowi obowiązków powódki przypisanemu nie krótkotrwale w związku z doraźną potrzebą, a w zasadzie na stałe, z czego zdawały sobie sprawę obie strony stosunku pracy. W realiach sprawy uznać należało, iż doszło, pomimo braku wymaganej przepisami prawa pracy formy pisemnej, do zmiany umowy w zakresie stanowiska pracy (niezachowanie formy nie oznacza nieważności umowy). Powódka nie była skierowana na stanowisko w biurze handlowym w trybie art. 42 § 4 kodeksu pracy, a przesunięta do innych zadań na stałe w związku z wdrożeniem się w pracę spółki, co było jednoznaczne dla obu stron stosunku pracy i co powódka akceptowała.

Art. 5 ust. 3 wskazanej ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pozwala na dokonanie wypowiedzenia pracownikowi w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące. Wykładnia językowa nie daje podstaw do uznania, iż wypowiedzenie jest w sytuacji wskazanej w przepisie możliwe dopiero po upływie 3 miesięcy urlopu. Gdyby ustawodawca uzależniał możliwość wypowiedzenia od upływu odpowiednio długiego okresu urlopu pracownika wskazałby w przepisie, iż wypowiedzenia można dokonać „po upływie 3 miesięcy urlopu”. Tymczasem w art. 5 ust. 3 ustawy, o jakiej mowa, jest odwołanie jedynie do rozmiaru urlopu i możliwości dokonania wypowiedzenia w czasie jego trwania (a nie dopiero na pewnym jego etapie). Taki pogląd wyraził też Sąd Najwyższy w powołanym przez pozwaną wyroku z dnia 21 listopada 2006r. II PK 52/06, OSNP 2007/23-24/349 oraz w wyroku z dnia 11 grudnia 1996r. I PKN 39/96, OSNP 1997/14/252. Ten ostatni wyrok został wydany na tle art. 5 ust. 3 poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz.U.2002.112.980) mającego zbliżone do obecnego, choć mogące budzić większe wątpliwości interpretacyjne, brzmienie. (W myśl przepisu, o jakim mowa, wypowiedzenie pracownikom stosunków pracy w sytuacjach wskazanych w art. 41 Kodeksu pracy, nie jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego krócej niż 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający zakład do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia).

Mając na uwadze powyższe uznać należało, iż pracodawca nie naruszył w tej sprawie art. 41 kodeksu pracy.

Analiza zebranego materiału dowodowego prowadziła natomiast do stwierdzenia, iż doszło do uchybień formalnych w związku ze sformułowaniem oświadczenia o wypowiedzeniu.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00, OSNP 2003/3/65). Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania czy skonkretyzowania przyczyny uznaje się za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, traktowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione. Sprostanie przez pracodawcę określonego w art. 30 § 4 k.p. wymaganiu podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie polega na wskazaniu tej przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618). Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma zatem miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje

przyczyny wypowiedzenia albo gdy jest ona niedostatecznie konkretna, przez co niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. W orzecznictwie przyjmuje się jednak, iż nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę w jego oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że ta była mu znana. (por. np. wyroki Sądu Najwyższego; z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr 736723, z dnia 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012/ 5-6/62, z dnia 4 listopada 2008r. II PK 82/08, LEX nr 489012)

Zwolnienie pracownika podyktowane przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy (jego sytuacją ekonomiczną, przekształceniami, także, jak w sprawie niniejszej, wdrożeniem nowych technologii) nie może być dowolne. Pracodawca powinien w przypadku zwalniania jednej lub kilku osób z większej liczby zatrudnionych na tym samym stanowisku (z takim samym zakresem obowiązków) kierować się określonymi kryteriami doboru i to mającymi walor obiektywności i przejrzystości. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014r., I PK 271/13, LEX nr 1483570). Art. 45 § 1 k.p. przewiduje bowiem możliwość uwzględnienia żądań pracownika nie tylko wówczas, gdy wypowiedzenie było niezgodne z prawem, ale także wtedy, gdy jest nieuzasadnione. Ocena zasadności oświadczenia woli pracodawcy powinna być zaś dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji stosunku pracy. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 września 2014r. I PK 33/14, LEX nr 1537263, i co sąd orzekający podziela, kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11<sup>3</sup> i art. 18<sup>3a</sup> k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia.

Konsekwencją uznania, iż zwolnienie jednego lub kilku z grupy pracowników na tożsamym stanowisku z przyczyn leżących po stronie pracodawcy wymaga dokonania doboru do zwolnienia, jest stwierdzenie, że kryteria takiego doboru mieszczą się w ramach przyczyny wypowiedzenia i winny być wskazane pracownikowi w oświadczeniu pracodawcy. Tutejszy sąd przychyliła się, czemu dawał wyraz w innych postępowaniach, do stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyrokach z dnia 25 stycznia 2013 r., sygn. akt I PK 172/12 LEX nr 1312564, z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08 LEX nr 497682, z dnia 1 kwietnia 2014r., I PK 244/13, LEX nr 1498580, z dnia 4 listopada 2014r., II PK 16/14, LEX nr 1554330. We wskazanych orzeczeniach Sąd Najwyższy przyjął, że 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. Sąd Najwyższy zauważył, że skoro przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu, to jako wadliwe powinno być uznane pozbawienie pracownika - zwalnianego z pracy z przyczyn jego niedotyczących, w trybie indywidualnym - możliwości dokonania, już na etapie składania mu wypowiedzenia, oceny tegoż pod kątem prawidłowości zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. Sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę.

W niniejszej sprawie w oświadczeniu złożonym powódce wskazano likwidację stanowiska jej pracy w ramach zmian organizacyjnych polegających na zastępowaniu niektórych jej czynności przez wyspecjalizowany system komputerowy. Wbrew twierdzeniom pozwu, w zakresie, w jakim pracodawca wskazał przyczynę wypowiedzenia (sąd bowiem, o czym będzie mowa dalej, nie uznał określenia przyczyny za wystarczające), jego oświadczenie było jasne i zrozumiałe. Wynikało z niego bowiem zarówno to, do jakiego stanowiska (nie nazwy, a zakresu czynności) odwołuje się pracodawca, jak i to, z jakich przyczyn ulega ono likwidacji. Pozwana spółka wykazała zarówno dokumentami jak i korespondującymi z nimi zeznaniami świadków oraz członków zarządu, iż rzeczywiście w czasie dokonywania wypowiedzenia wprowadzała system B2B i że faktycznie zmniejszyła liczbę etatów w biurze handlowym, którego działalność w dużej mierze wiązała się z czynnościami wykonywanymi przez system. Świadczy to o prawdziwości przyczyny wypowiedzenia. Kwestia, czy likwidacja była konieczna leży w ogóle poza zainteresowaniem sądu, ten bowiem nie może wkraczać w swobodę pracodawcy do organizowania działalności w sposób uznawany przez niego za celowy. Ocena zasadności wypowiedzenia polega jedynie na badaniu, czy przyczyna, która w subiektywnym odczuciu pracodawcy uzasadnia rozwiązanie umowy, uzasadnia je także obiektywnie. Bez wątplenia reedukacja etatu stanowi uzasadnienie dla rozwiązania umowy z pracownikiem na tym etacie zatrudnionym (z tym, że, co już wcześniej zaznaczono, gdy osób zatrudnionych na danym stanowisku jest więcej, a zwolnienie dotyczy tylko części z nich zasadność winno oceniać się z uwzględnieniem zastosowanego doboru do zwolnienia).

Wskazanie przez pozwaną spółkę odpowiadającej rzeczywistości i zrozumiałej w tym zakresie, w jakim została wyrażona, przyczyny wypowiedzenia, nie pozwala na uznanie wypowiedzenia za prawidłowe. Oświadczenie obejmuje bowiem wskazanie przyczyny wypowiedzenia jedynie częściowo bez wyjaśnienia pracownicy, dlaczego z osób zatrudnionych w biurze handlowym właśnie ona została zwolniona. Za takie wyjaśnienie nie sposób uznać zapisu, że system zastąpił powódkę w czynnościach, które wykonywała, gdyż czynności takie (wprowadzanie zleceń) nie były przypisane jedynie jej. Wynikająca z zestawienia zaprezentowanego przez pozwaną okoliczność, iż to powódka wprowadzała największą liczbę zamówień, nie przesądza uznania, że obowiązek ten przypisany był wyłącznie jej. Zauważyć należy, iż zestawienie nie obejmuje N. D. (1), gdyż dotyczy okresu, gdy ta faktycznie pracy nie świadczyła. Z zeznań zarówno członków zarządu spółki jak i powódki i N. D. (1) wynika, że pracownicy biura, z wyjątkiem K. L. nie miały ściśle określonych przez przełożonych zadań (w znaczeniu; zadań przypisanych odrębnie każdej z nich), a samodzielnie dzieliły między siebie zadania przypisane do biura handlowego, przy czym swobodnie umiały zastępować się w swoich obowiązkach. Wszystkie też wprowadzały zamówienia do systemu komputerowego spółki. N. D. (1) zeznała wprawdzie, iż ta ostatnia czynność obciążała w najmniejszym stopniu ją, odnosiła się jednak do okresu sprzed swojej długotrwałej nieobecności związanej z macierzyństwem. Po tym okresie wymieniona wykonywała wszystkie zadania uprzednio podejmowane przez nieświadczącą już pracy w związku z macierzyństwem A. W.. Decydując się na redukcję zatrudnienia pracodawca winien w tej sytuacji rozważyć, stosując odpowiednie kryteria, z którą z przynajmniej tych dwóch pracownic rozwiązać stosunek pracy. Okoliczności decydujące o zwolnieniu powódki powinien zaś przybliżyć jej w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy, czego nie uczynił naruszając tym samym obowiązek dostatecznego skonkretyzowania przyczyny wypowiedzenia. Pozwana spółka nie może wyprowadzać korzystnych dla siebie skutków z faktu, iż nie określiła pracownikom w sposób dostateczny stanowisk pracy ani rzeczywistych zakresów obowiązków i przyjmować obecnie, iż każde ze stanowisk (w przypadku A. J. w zakresie obowiązków w ramach biura handlowego) było inne, tylko dlatego, że w danym czasie pracownica wykonywała dodatkowe zadania. W. W. wskazywał, iż takie zadania przydzielił w okresie nieobecności powódki N. D. (1), pojawia się jednak pytanie, czy gdyby to ona była nieobecna, zadania te nie należałyby do obowiązków powódki. Wydaje się, iż w związku ze zmianami w spółce (świadkowie wskazywali, iż w systemie komputerowym wprowadzano już wcześniej zmiany usprawniające pracę) zmniejszyły się ogólnie obowiązki przypadające łącznie na pracownice biura, z tym że nie było to tak widoczne, gdyż przed dłuższy czas któraś z kobiet pozostawała długotrwanie nieobecna. Problem pojawił się w momencie, gdy wszystkie pracownice miały faktycznie świadczyć pracę, który to czas dodatkowo zbiegł się z dalszą redukcją zadań związaną z wprowadzeniem systemu B2B.

Bez znaczenia w ocenie sądu pozostaje, iż w dacie wypowiedzenia N. D. (1) zajmowała stanowisko kierownika biura. Jak bowiem zeznała N. D. (1), zakres jej obowiązków nie uległ zmianie po przypisaniu jej tego stanowiska. Wydaje się, iż działanie pracodawcy w tym zakresie uwarunkowane było zdaniem sobie sprawy ze zbliżającego się powrotu

powódki i przewidywaną już wówczas konieczną redukcją etatu. Podkreślenia wymaga, iż ocena tożsamości stanowisk nie sprowadza się do porównywania ich nazwy, a wykonywanych zadań.

Art. 45 § 1 k.p. daje pracownikowi możliwość wyboru roszczenia związanego z dokonaniem wypowiedzenia w sposób naruszający przepisy o rozwiązywaniu umów w tym trybie. Powódka dokonując takiego wyboru domagała się przywrócenia do pracy. Ustawodawca dał jednak sądowi możliwość wkroczenia w wybór pracownika. Zgodnie z art. 45 § 2 k.p. sąd może nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy, jeśli uwzględnienie to jest niemożliwe lub niecelowe i w takiej sytuacji orzeka o odszkodowaniu. W niniejszej sprawie taka sytuacja miała miejsce. W ocenie sądu bowiem przywrócenie powódki do pracy pozostawało niecelowe. Postępowanie dowodowe wykazało, iż do chwili wyrokowania został zlikwidowany nie tylko etat powódki, ale i dalsze etaty w biurze handlowym. W zatrudnieniu pozostaje wprawdzie jeszcze jedna pracownica biura, długotrwale jednak nieobecna. Pomimo jej nieobecności nie ma potrzeby zatrudnienia dodatkowej osoby. Oznacza to, iż w istocie w ramach spółki nie ma do wykonywania zadań przypisanych wcześniej powódce. Przywrócenie do pracy wskazane w art. 45 § 1 k.p. jest możliwe zaś tylko na dotychczasowe stanowisko (w realiach niniejszej sprawy stanowisko pracownika działu handlowego). Przyczyna wypowiedzenia umowy podawana powódce była prawdziwa, a ewentualny brak doboru do zwolnienia nie przemawia za przywróceniem w sytuacji praktycznie całkowitej redukcji etatów (A. J. tylko w zakresie połowy wymiaru czasu pracy jest przypisana do biura, a w połowie do innego działu).

W tych warunkach orzeczono jak w punktach I i III wyroku. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop była bezsporna, a z uwagi na okres wypowiedzenia odszkodowanie musiało odpowiadać jej trzykrotności (art. 47<sup>1</sup> k.p., §2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia i innych należności przewidzianych w kodeksie pracy Dz.U.1996.62.289 z późn. zm).

Częściowe umorzenie postępowania nastąpiło w oparciu o art. 355 § 1 k.p. w związku z częściowym cofnięciem pozwu za zgodą strony pozwanej.

Rozstrzygnięcie o kosztach oparto o przepis art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zasądzona na rzecz pozwanego kwota odpowiada minimalnej stawce wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika określonej w § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. (t.j. Dz.U. 2013.490) w brzmieniu obowiązującym do dnia 31 lipca 2015r. (nowe stawki wprowadzone rozporządzeniem zmieniającym Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015r. Dz.U. 2015.1078 obowiązują bowiem zgodnie z § 2 rozporządzenia od kolejnej instancji). W pozwie nie zostało sformułowane w sposób należyty żądanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, stąd przy ustalaniu kosztów działania pełnomocnika sąd odwoływał się wyłącznie do żądania przywrócenia do pracy. Brak było podstaw do zasądzenia na rzecz powódki kosztów procesu zgodnie z przedłożoną fakturą. Okoliczność, iż powódka zdecydowała się skorzystać z pomocy profesjonalnego pełnomocnika na pewnym etapie postępowania wcześniej płacąc niemal dwukrotność maksymalnej stawki wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika, jakiej mogłaby domagać się od przeciwnika, jest jej wyborem, którego skutków nie może ponosić pozwany. Art. 98 § 2 i 3 k.p.c. wyraźnie zresztą wskazują, co podlega zwrotowi w ramach kosztów procesu dla strony występującej osobiście lub z pełnomocnikiem nie będącym pełnomocnikiem profesjonalnym albo reprezentowanej przez profesjonalistę. W katalogu tam zawartym nie mieszczą się koszty dodatkowych porad prawnych.

Zgodnie z art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. 2014.1025), kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Istniejące początkowo wątpliwości związane ze stosowaniem tego przepisu zostały rozwiązane w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. I



PZP 1/07, w której Sąd ten wskazał, iż 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 kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu. Wysokość kosztów sądowych w niniejszej sprawie obliczona została w oparciu o przepis art. 13 przywołanej powyżej ustawy, zgodnie z którym opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe i wynosi ona 5% wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, nie mniej niż 30 zł i nie więcej niż 100.000 zł. Zasądzona od pozwanego kwota odpowiada 5% przyznanego powódce odszkodowania w zaokrągleniu do pełnego złotego.

Orzeczenie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c

Dokonując ustaleń faktycznych sąd oparł się na wszystkich powołanych przy stanie faktycznym dowodach nie znajdując podstaw do ich kwestionowania (w części mającej znaczenie dla rozstrzygnięcia), z wyjątkiem zeznań W. W. co do ostatecznego zróżnicowania stanowiska powódki i N. D. (1) (ostatnio wykonywanych zadań), jako że pozostawały one w sprzeczności ze spójnymi zeznaniami tej ostatniej. Pewne rozbieżności w zeznaniach przesłuchanych osób co do faktycznych zadań A. W. nie wynikały w ocenie sądu z faktu, iż świadkowie podawali nieprawdę, a raczej z tego, że część z nich (pracownicy pozwanej z wyjątkiem N. D.) mieli w tym zakresie szczątkową wiedzę oraz dlatego, że zadania te ewoluowały w związku ze zmianami w spółce. Rzetelność i autentyczność dokumentów nie nasuwały wątpliwości.

Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia zgłoszonego zarzutu potrącenia. Odprawa wypłacona została powódce w oparciu o art.8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Świadczenie to przysługuje m.in. pracownikowi, w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Uwzględnienie na drodze sądowej żądania odszkodowawczego pracownika w postępowaniu z jego odwołania od wypowiedzenia nie przesądza o braku podstaw do wypłacenia odprawy. Kwestią decydującą są tu ustalenia sądu co do tego, na czym polegało naruszenie przepisów przy wypowiedzeniu. W niniejszym postępowaniu sąd stwierdził, iż przyczyna wypowiedzenia wskazana w oświadczeniu pracodawcy odpowiadała rzeczywistej. Pozwana nie wykazała, by obok redukcji etatu w związku z wprowadzeniem nowych technologii wystąpiły inne jeszcze przyczyny warunkujące rozwiązanie umowy o pracę z powódką. Za taką przyczynę nie sposób uznać określonych okoliczności warunkujących wybranie do zwolnienia w związku z redukcją etatu właśnie powódki (np. gorszej jakości czy wydajności pracy, mniejszych kwalifikacji). Trudno przyjąć, że przyczyną leżącą po stronie powódki jest przydzielenie przez pracodawcę podczas jej nieobecności dodatkowych zadań drugiej pracownicy biura (tę okoliczność powoływał W. W.), nie było ono bowiem zależne od powódki, a pracodawca nie wykazał, iż A. W. nie miała kompetencji do wykonywania tych zadań i to właśnie ta okoliczność legła u podstaw przydzielenia ich N. D. (1). Materiał zgromadzony w sprawie przemawia za uznaniem, iż wybór powódki był przypadkowy. (ona jako ostatnia wracała do pracy) i nie pozostawał w związku z jakością, wydajnością jej pracy czy podobnymi okolicznościami.

Zarządzenia:

1. odnotować,
2. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełn. stron
3. akta z pismami lub za 20 dni.