

Sygn. akt (...)

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 kwietnia 2019 r. A. S. złożyła odwołanie od wypowiedzenia warunków pracy z dnia 19 marca 2019 r. złożonego jej przez pracodawcę (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. i wniosła o orzeczenie o bezskuteczności wypowiedzenia, a w przypadku gdy umowa ulegnie już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy u pozwanego pracodawcy na dotychczasowym stanowisku, z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy, określonych w umowie o pracę z dnia 1 czerwca 2015 r. oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że zostało jej wręczone wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy w którym jako nowe miejsce pracy wskazano miejscowość K. wobec likwidacji jej stanowiska pracy w S., a więc zmiana organizacyjna po stronie pracodawcy. Wskazała, że przysługuje jej szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy i warunków pracy i płacy przewidziana w art. 39 KP, jako, że jest w wieku przedemerytalnym.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że pozwana jest pracodawcą o którym mowa w art. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ustawa ta reguluje nie tylko zwolnienia grupowe, ale także zwolnienia indywidualne co do których przyczyny zwolnienia nie dotyczą pracownika. W art. 10 tej ustawy istnieje możliwość zwolnień osób, które chronią przepisy szczególne. W przypadku uwzględnienia przez Sąd powództwa wniosła o zasądzenie odszkodowania, nie przywracanie do pracy powódki z uwagi na brak celowości.

Pismem procesowym z dnia 25 stycznia 2021 r. powódka rozszerzyła powództwo domagając się dodatkowo zasądzenia odszkodowania w wysokości 200 000 zł z tytułu utraconych zarobków za lata 2019, 2020, odprawy emerytalnej oraz pozostałych dochodów wynikających ze stosunku pracy i układu zbiorowego obowiązującego u pozwanej a także uszczerbku na zdrowiu i strat moralnych wynikających wypowiedzenia warunków pracy w okresie szczególnej ochrony zatrudnienia (k. 93). Postanowieniem z dnia 2 lutego 2021 r. powództwo w tym zakresie zostało przekazane Sądowi Okręgowemu w Szczecinie jako właściwemu do rozpoznania.

Na rozprawie w dniu 19 października 2022 r. powódka podtrzymała dotychczasowe stanowisko w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:

A. S. była zatrudniona u pozwanej (...) sp. z o.o. w K. od 1 czerwca 2015 r. początkowo na stanowisku specjalista ds. administracji w dziale administracji, a od 31 grudnia 2015 r. na stanowisku specjalista ds. administracji i rozliczeń. Powódka w ramach swoich obowiązków pracowała w S. przy ul. (...). Zajmowała się także magazynem pozwanej znajdującym się przy ul. (...) w S.. Powódka przyjmowała dokumentację archiwalną z aptek, zużyte tonery, tusze, zamawiała kontenery na surowce wtórne, pilnowała załadunku, zajmowała się gospodarką odpadami komunalnymi, zamawiała materiały biurowe i czystości, opracowywała faktury. Część pracy powódka wykonywała w systemie komputerowym, bądź telefonicznie i wysyłała wyniki pracy w formie mailowej (m.in. opracowywanie faktur za media, dekretowanie faktur, zamawianie homologacji wag do poszczególnych aptek, zamawianie odbioru makulatury, sprawdzanie środków na stanie, zamawianie serwisu do kserokopiarek, zamawianie odbioru odpadów, załatwianie w urzędach gminy zajęcia pasa drogowego, zestawienia dla Wód Polskich, zestawienia zużytej energii), natomiast część obowiązków była wykonywana przez powódkę stacjonarnie i wymagała obecności w miejscu pracy tj. w S. (np. przyjmowanie dokumentacji archiwalnej z sieci aptek, opracowywanie nadsyłanej dokumentacji archiwalnej, wydawanie z magazynu środków trwałych, obsługa magazynu przy ul. (...) w S., przyjmowanie zużytych tonerów, odczyty liczników pozwanej oraz najemców i dzierżawców budynku przy (...) i Z.).

Dowód: umowa o pracę i aneksy - k. 1, 6, 14 i część B akt osobowych powódki; zeznania świadka J. S. (1) k. 66-67, zeznania świadka J. S. k. 65-66; przesłuchanie powódki A. S. k. 64-65 oraz 235-237.

Wynagrodzenie A. S. za jeden miesiąc liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 2963,33 zł.

Dowód: umowa o pracę i aneksy- k. 6 i część B akt osobowych powódki; dokumenty dotyczące wynagrodzenia- k. 26-27.

W dniu 19 marca 2019 r. pozwana za pośrednictwem pracownika - dyrektora oddziału w S. B. M. wręczyła powódce wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy, w którym po okresie wypowiedzenia od dnia 1 lipca 2019 r. zmianie uległo miejsce wykonywania pracy z oddziału w S. na K., ul. (...). Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę była zmiana organizacyjna tj. likwidacja stanowiska pracy w S.. Powódka w dniu 2 kwietnia 2019 r. odmówiła przyjęcia tych warunków.

Bezsporne, nadto dowód: wypowiedzenie zmieniające- k. 7 oraz k. 17 część B akt osobowych; oświadczenie powódki o odmowie przyjęcia warunków- k. 8 oraz k. 18 część B akt osobowych; przesłuchanie powódki A. S.- k. 64-65 oraz k. 235-237.

Wraz z powódką w oddziale w S. u pozwanej pracowało dziewięć osób, w tym tylko powódka na stanowisku administracji i rozliczeń. W okresie od 30 czerwca 2019 r. do 31 maja 2020 r. z pracowników zatrudnionych u pozwanej dziewięć osób zakończyło stosunek pracy, w tym tylko powódka i księgowa poprzez wypowiedzenie przez zakład pracy, dwóch pracowników samodzielnie wypowiedziało umowy o prace, zaś pięciu z nich wypowiedziało stosunek pracy w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę w trybie art. 23¹ § 4 k.p.

Bezsporne, nadto dowód: dokumenty o ilości pracowników i powodach ich zwolnienia- k. 170-172

Powódka w momencie wypowiedzania warunków pracy i płacy miała 59 lat.

Bezsporne

Po odejściu powódki z pracy jej obowiązki przejęli współpracownicy: J. S. (2) i J. S. (1). J. S. (1) przejął rozliczanie najemców pozwanej spółki- rozliczanie faktur, mediów, przesuwanie środków trwałych na inną spółkę lub ich utylizacją, przysyłał dokumenty z aptek do innych oddziałów, rozliczał faktury za media magazynów pozwanej i innych spółek. Natomiast J. S. (2) przejął obowiązki powódki polegające na zajęciu pasów drogowych pod reklamy czy szyldy, obsługę i dbanie o legalizację wag aptecznych, rozliczanie faktur za media. J. S. (2) i J. S. (3) przed odejściem z pracy powódki siedzieli z nią w jednym pokoju i wiedzieli jaki jest jej zakres obowiązków. Część obowiązków wykonywanych przez powódkę nadal jest wykonywana przez pracowników zatrudnionych w S. przy ul. (...).

Dowód: zeznania świadka J. S. (2)- k. 65-66; zeznania świadka J. S. (1)- k. 66-67; przesłuchanie powódki A. S. k. 64-65 oraz k. 235-237.

Dział Administracji i Rozliczeń pozwanej został przeniesiony do K. już wcześniej, A. S. była ostatnim pracownikiem tego działu świadczącym pracę w S.. A. S. nie została wypłacona odprawa pieniężna na podstawie art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Dowód: przesłuchanie powódki A. S. k. 235-237.

Pozwana spółka, została przejęta przez spółkę (...) S.A. KRS (...) z siedzibą w K. na mocy uchwały nr (...) Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia pozwanej, zawartą w akcie notarialnym Rep. A nr (...). Następnie na podstawie uchwały nadzwyczajnego walnego zgromadzenia spółki przekształcanej z dnia 26 marca 2021 r. Rep. (...) przez (...) Serwis sp. z o.o. nr KRS (...). Kolejno na podstawie uchwały nr (...) nadzwyczajnego walnego zgromadzenia

wspólników spółki przejmującej z dnia 03.12.2021 r. Rep (...) oraz uchwały spółki przejmowanej z (...).12.2021 r. Rep (...) przez (...) sp. z o.o. z siedzibą we W., nr KRS (...).

Bezsporne, nadto: odpisy KRS- k. 158-222.

Pozwana jest jedną ze spółek wchodzących w skład grupy kapitałowej. Od roku 2015 pozwana spółka podlega zmianom organizacyjnym, podobnie jak inne spółki wchodzące w skład grupy kapitałowej. Pracownicy spółek są skłaniani do składania wypowiedzeń umów o pracę, aby zostać zatrudnionym w kolejnej innej spółce wchodzącej w skład grupy kapitałowej. Wobec części pracowników były składane wypowiedzenia umów o pracę z powodu zmian organizacyjnych, część pracowników odchodziła z własnej woli. W S. w biurze i magazynach przy ul. (...) nadal pracuje około 100 osób, w tym osoby które kiedyś pracowały z powódką. Część osób została ponownie zatrudniona, po zaprzestaniu pracy, część osób pracujących przy ul. (...) w S. wykonuje obowiązki, które należały do obowiązków powódki. Nadal istnieje sieć aptek (...) w S. i województwie (...).

Dowód: odpisy KRS- k. 158-222; zestawienie pracowników k. 170-172; zeznania świadka I. W. (1), k. 144-145; zeznania świadka K. C., k. 145-146; przesłuchanie powódki A. S. k. 235-237.

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dowodów z dokumentów, co do których żadna ze stron nie wносиła zastrzeżeń, a w ocenie Sądu jawią się one jako wiarygodne i autentyczne. Sad oparł się także na zeznaniach powódki A. S. i pracowników pozwanej J. S. (2) i J. S. (1), z których to zeznań wynika jednoznacznie, że obowiązki powódki zostały przejęte przez tych dwóch pracowników. Zeznania I. W. (2) i K. C. także nie budzą wątpliwości Sądu co do ich wiarygodności, albowiem świadkowie zeznawali zgodnie ze swoją wiedzą i pamięcią, jednak od czasu tych zdarzeń upłynęło już 2 lata, stąd z tych zeznań nie wynika, że u pozwanej zasadnym było zwolnienie indywidualne powódki w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, albowiem z jednej strony w tym okresie według świadków doszło do wielu zwolnień pracowników, jednak pozwana była częścią grupy kapitałowej i świadkom ciężko było stwierdzić w której spółce córce dochodziło do zwolnień. Nadto K. C. przyznała, że rzeczywiście następowała centralizacja czynności w dziale w którym pracowała powódka, jednak nie wszystkie czynności dawało się wykonać na odległość, część musiała pozostać w oddziałach.

Dowód: zeznania świadka I. W. (1), k. 144-145; zeznania świadka K. C., k. 145-146;

Sąd zważył co następuje:

Sąd w niniejszej sprawie uznał powództwo za uzasadnione wobec czego przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Zasady wypowiedzania umów w zakresie pracy lub płacy pracownikom w okresie przedemerytalnym reguluje art. 43 Kodeksu pracy stanowiący:

Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:

- 1) wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy;
- 2) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

W przypadku powódki nie wystąpiła żadna z przesłanek wymienionych w tym przepisie Kodeksu pracy. Pozwana wskazywała jednak, że wypowiedzenie powódce warunków pracy było uzasadnione przepisami szczególnymi – ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej „ustawa o zwolnieniach grupowych”). Przepisy tej ustawy stosuje się w razie konieczności

rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron (art. 1 ust. 1). Ustawa o zwolnieniach grupowych zawiera także przepisy ochronne wobec pracowników w wieku przedemerytalnym. Powódce nie zostało złożone tzw. wypowiedzenie definitywne, lecz wypowiedzenie zmieniające w zakresie warunków pracy, zatem należy sięgnąć do art. 5 ust. 5 ustawy o zwolnieniach grupowych. Zgodnie z art. 5 ust. 5 pkt 1

W okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Z kolei art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych stanowi:

1. Przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

2. W przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.

(...). Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, **jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy**. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

Przepis art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach stanowi, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna. Natomiast art. 12 ustawy odsyła do przepisów Kodeksu pracy.

Zgodnie z przepisem art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Jak stanowi art. 50 § 5 k.p. - przepisu § (...) nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, o którym mowa w art. 39, pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko lub pracownikowi - innemu członkowi najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175(1) pkt (...), w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. W tych przypadkach stosuje się odpowiednio przepisy art. 45.

Stosownie do art. 39 k.p. - pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Analiza wymienionych powyżej przepisów ustawy o zwolnieniach i Kodeksu pracy wskazuje, że powódce jako pracownikowi w okresie tzw. przedemerytalnym można było wypowiedzieć warunki pracy jedynie w sytuacji gdy przyczyną wypowiedzenia zmieniającego były tzw. zwolnienia grupowe i nie było możliwe dalsze jej zatrudnienie na dotychczasowym stanowisku pracy. Warto przypomnieć, że ciężar dowodu w tej sprawie spoczywał na pozwanej –

pracodawcy. W razie sporu co do istnienia przyczyn wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na zakładzie pracy. Pracownika obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok SN z 8(...).1977 r., I PRN 17/77).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że wypowiedzenie z mocy art. 10 ust. (...) ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników warunków pracy i płacy pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie może nastąpić tylko w razie niemożności dalszego jego zatrudnienia na dotychczas zajmowanym przezeń stanowisku, przy czym niemożność ta musi mieć obiektywny charakter, wynikający z samych dokonywanych przez pracodawcę zmian organizacyjnych skutkujących redukcją etatów, a nie będącego konsekwencją tych zmian doboru (nawet uzasadnionego) tegoż pracownika do zwolnienia z grona osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach. Niemożność dalszego zatrudnienia zachodzi niewątpliwie wtedy, gdy likwidacji podlega zajmowane przez chronionego pracownika stanowisko będące jedynym w strukturze organizacyjnej zakładu. Natomiast gdy likwidacją objęto tylko część spośród takich samych stanowiska pracy, zachowując pozostałe stanowiska, a nawet dokonując naboru na te stanowiska (czy to w drodze wewnętrznych awansów zawodowych, czy w trybie konkursu zewnętrznego), nie można zasadnie twierdzić, że niemożliwe jest dalsze zatrudnienie na dotychczas zajmowanym stanowisku pracownika korzystającego ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy (Wyrok SN z dnia 17 sierpnia 2016 r. I PK 235/15). W innym orzeczeniu Sąd wskazał, że to pracodawca w sprawie dotyczącej wypowiedzenia zmieniającego i ochrony pracownika, w przypadku wystąpienia przyczyn, o których mowa w art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w toku procesu przed sądami pracy jest zobligowany do udowodnienia, dlaczego nie jest możliwe dalsze zatrudnienie pracownika podlegającego szczególnej ochronie, na dotychczasowym stanowisku pracy. Wiąże się to również z celowością wskazania wymienionej wyżej ustawy w celu uchylecia szczególnej ochrony prawnej przy stosowaniu wypowiedzenia zmieniającego (wyrok SN z dnia 19 listopada 2020 r., II PK 30/19).

Pozwany pracodawca reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika nie naprowadził jednak żadnych dowodów na potwierdzenie wspomnianych okoliczności - niemożliwości dalszego zatrudnienia powódki na dotychczasowym stanowisku pracy w S.. Wnioski dowodowe zawarte w odpowiedzi na pozew ograniczały się do dowodu z akt osobowych powódki oraz przesłuchania dwóch świadków, którzy ogólnie zeznawali o permanentnych zmianach organizacyjnych w grupie kapitałowej, w skład której wchodziła pozwana spółka. Warto wskazać, że pozwana powinna była wykazać w procesie, nie same zmiany organizacyjne u pozwanej, lecz niemożność dalszego zatrudnienia powódki na skutek tych zmian. A takie dowody nie zostały przez pozwaną zaproponowane, a wręcz przeciwnie z ustalonego stanu faktycznego wynika, że na stanowisku, które zajmowała powódka nie została zatrudniona żadna osoba do chwili wyrokowania w niniejszej sprawie, zaś jej obowiązki pracownicze krótko po zaprzestaniu pracy zostały przejęte przez innych pracowników pozwanej - J. S. (2) i J. S. (1), którzy wcześniej nie wykonywali tych czynności. Ich zeznania zasługują na szczególną wiarę, albowiem są to świadkowie, którzy na co dzień siedzieli w jednym pokoju z powódką w pracy i wiedzieli, czym dokładnie się ona zajmowała wobec tego po jej odejściu w przypadku dołożenia im zakresu obowiązków wiedzieli, kto wcześniej się tym zajmował u ich pracodawcy. Z przesłuchania powódki wynika nadto, że nie została jej wypłacona odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 ustawy o zwolnieniach, fakt wypłacenia odprawy nie wynika także ze złożonych akt osobowych powódki. Co więcej z zeznań powódki wynika, że jej miejscu pracy przy ul. (...) w S. nadal pracuje około 100 osób, zaś struktura organizacyjna: sieć aptek, magazyny których obsługą się zajmowała – nadal istnieją. Zdaniem Sądu materiał dowodowy zebrany w sprawie nie dał żadnych podstaw do stwierdzenia niemożności dalszego zatrudnienia powódki na dotychczasowym stanowisku pracy, przy zakresie obowiązków, które powódka wykonywała. Przy czym Sąd uznał, że sama nazwa stanowiska pracy powódki miała drugorzędne znaczenie wobec zakresu jej obowiązków, które nadal były wykonywane po zwolnieniu powódki przez innych pracowników zatrudnionych u pozwanej.

Sąd uznał, że likwidacja stanowiska pracy powódki w S. była to pozorna przyczyna wręczenia wypowiedzenia zmieniającego powódce, która przecież podlegała ochronie w trybie art. 39 k.p., zatem wypowiedzenie jej umowy o pracę w jakiegokolwiek formie było niedozwolone z uwagi na jej wiek, zatem pracodawca chcąc ją usunąć z firmy, zaproponował jej nowe warunki pracy i płacy polegające na przeniesieniu jej do siedziby pozwanej w K.. Taka

propozycja pozwanej w stosunku do powódki w ocenie Sądu była po pierwsze nieracjonalna z uwagi na i tak późniejsze przekazanie obowiązków powódki innym pracownikom pozwanej, a po drugie obiektywnie nierozsądna i nie do zaakceptowania, albowiem powódka w chwili wręczenia wypowiedzenia zmieniającego miała 59 lat oraz rodzinę i cały ośrodek życia w S., zaś K. są miejscowością bardzo odległą od S. i pozwana proponując jej takie warunki wiedziała, że powódka na to nie przystanie. Nadto należy zauważyć, że zarówno powódka jak i pracownicy J. S. (2) i J. S. (1) twierdzą, że obowiązki powódki nadal pozostały tu w S., gdyż nie było możliwości ich wykonywania na odległość.

Po stronie pozwanej spoczywał też ciężar dowodu co do wykazania, że wypowiedzenie zmieniające powódki zostało dokonane w trybie zwolnienia indywidualnego z art. 10 tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych. Temu także nie sprostала pozwana, albowiem pozwana nie wypłaciła powódce odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. Wobec tego nie mogła wręczyć powódce wypowiedzenia zmieniającego, albowiem bezspornym pomiędzy stronami jest, że powódka pozostawała w tzw. okresie ochronnym z art. 39 k.p. Przepis ten stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Powódka spełniała te wymagania, zatem bez zastosowania przez pracodawcę ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych niemożliwym byłoby wręczenie jej wypowiedzenia zmieniającego. Pozwana chcąc zwolnić powódkę zastosowała ten fortel, nie biorąc pod uwagę jednak wszystkich konsekwencji zastosowania tej ustawy. Należy zwrócić uwagę na to, że jedynie powódce wręczono wypowiedzenie zmieniające, jak wynika z kluczowego dowodu w tym zakresie- tabelki przedstawionych przez pozwaną zawarte na k. 170-172, reszta pracowników samodzielnie złożyła wypowiedzenie, albo została przejęta w trybie art. 23¹ § 4 k.p. Te okoliczności także świadczą o pozorności likwidacji stanowiska pracy powódki, skoro mogła ona podobnie jak inni pracownicy „przejsć” do nowego pracodawcy.

Sąd uznał, że powódka korzysta z ochrony wynikającej z art. 39 k.p. W konsekwencji, wobec naruszenia przez pozwaną spółkę zakazu wynikającego z art. 39 k.p., uwzględniając żądanie powódki, należało na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 50 § (...) k.p. przywrócić powódkę A. S. do pracy w pozwanej (...) spółce z o.o. we W. na poprzednich warunkach.

Pozwana jako pracownik była zwolniona od obowiązku ponoszenia kosztów sądowych. Wobec wyniku postępowania w którym pozwana przegrała sprawę jest zobowiązana ponieść koszt nieuiszczonej opłaty od pozwu na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w wyroku.

(...)

Z:

1) (...)

2) (...)

(...)(...) za (...) (...)

(...)