

sygn. akt VII Pa 38/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 maja 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSO Anna Kozłowska-Czabańska

Sędziowie: SO Małgorzata Jarząbek

SO Agnieszka Stachurska (spr.)

Protokolant: sekr.sądowy Monika Bąk-Rokicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 maja 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa D. G.

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

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 26 października 2016 r., sygn. VI P 397/15

1. oddala apelację,
2. zasądza od powódki D. G. na rzecz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.
3. prostuje oczywistą omyłkę w pkt II sentencji zaskarżonego wyroku w ten sposób, że w miejsce wyrazu (...) wpisuje wyraz (...).

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Anna Kozłowska-Czabańska SSO Agnieszka Stachurska

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa D. G. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, wyrokiem z dnia 26 października 2016r.:

- I. oddalił powództwo,
- II. zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu,
- III. nieuiszczone koszty sądowe przejął na rachunek Skarbu Państwa.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. G. była zatrudniona w (...)Spółka

z o.o., najpierw na podstawie umowy o pracę na okres próbny trzech miesięcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Key Account Manager, za wynagrodzeniem 7.500 zł brutto, następnie w okresie od 1 kwietnia 2010r. do 31 marca 2011r. na podstawie umowy

o pracę na czas określony na tożsamy warunkach pracy i płacy, a od dnia 31 marca 2011r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W dniu 6 lutego 2013r. ówczesny pracodawca (...) Spółka z o.o. wypowiedział powódce umowę o pracę z uwagi na powody ekonomiczne leżące po stronie pracodawcy, a polegające na zmniejszeniu kosztów, czego konsekwencją była likwidacja zajmowanego przez powódkę stanowiska Key Account Managera. Oświadczenie zostało jednak cofnięte w dniu 11 lutego 2013r. z uwagi na przedstawienie przez powódkę zaświadczenia lekarskiego z dnia 7 lutego 2013r., z którego wynikało, że w okresie rozwiązania umowy o pracę pozostawała w ciąży.

W dniu 16 marca 2011r. powódka przedłożyła zaświadczenie o niezdolności do pracy i zaprzestała aktywnie świadczyć pracę.

W trakcie korzystania przez powódkę z urlopu macierzyńskiego doszło

do przekształceń własnościowych u pracodawcy. Najpierw powódka otrzymała pismo datowane na 28 lutego 2014r. zawiadomieniem, iż dnia 29 marca 2014r. planowane jest przejęcie części zakładu pracy składającej się z oddziałów (...) Spółka

z o.o. położonych w Ł. i S. oraz Biura Spedycji cało-pojazdowej położonego

w P. przez (...) spółkę z o.o. z siedzibą w T.. Jako przyczynę wskazano sprzedaż zorganizowanej części przedsiębiorstwa. Następnie w kwietniu 2014r. powódka otrzymała od (...) spółki z o.o. pismo datowane na dzień 31 marca 2014r., podpisane przez wiceprezesa zarządu spółki A. K. z informacją, że w związku

z przejęciem części zakładu pracy, od dnia 1 kwietnia 2014r. zmiana ulega nazwa i siedziba pracodawcy na (...) spółka z o.o. w T., a pozostałe warunki zatrudnienia pozostaną bez zmian. W strukturze organizacyjnej nie istniało już wówczas stanowisko Key Account Managera.

Od stycznia 2015r. pozwana spółka została włączona do grupy (...), do której należały także (...) spółka z o.o., (...) spółka z o.o., (...) spółka z o.o. i (...) spółka z o.o. W konsekwencji funkcjonowały w bliskiej odległości dwa oddziały spółek świadczących tożsame usługi spedycyjne. (...) spółka z o.o. posiadała oddział w S., zaś pozwana spółka w P.. Z uwagi na logistykę i ekonomikę władze spółki podjęły decyzję o reorganizacji obydwu spółek. Pozwany skoncentrował się na świadczeniu usług spedycyjnych z zakresu transportu krajowego i międzynarodowego transportu drogowego przesyłek drobnicowych i całopojazdowych oraz logistyki, natomiast (...) spółka z o.o. ograniczyła się do świadczenia wyłącznie usług z zakresu odpraw celnych. Do przejęcia części przedsiębiorstwa doszło 30 czerwca 2015r., zaś oddział w S. definitywnie zlikwidowano z dniem 31 lipca 2015r.

W czerwcu 2015r., podczas przebywania na zwolnieniu lekarskim, pismem z dnia 28 maja 2015r., podpisanym przez wiceprezesa zarządu A. K. oraz prokurenta E. G., powódka została poinformowana o planowanym przejęciu części zakładu pracy składającej się z centrali w T., oddziałów (...) spółka z o.o.

w Z., Ł. i S. oraz biur spedycyjnych (...) spółka z o.o.

w P. i W. przez (...) spółkę z o.o. z siedzibą w W.. Pismo zawierało również informację, że nowy pracodawca w sferze prawnej, ekonomicznej oraz socjalnej przejmuje zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed dniem przejęcia zakładu, a dotychczasowe warunki pracy nie ulegają zmianie.

Finalnie, w wyniku restrukturyzacji, pozwana spółka nabyła od (...) spółki z o.o. zorganizowaną część przedsiębiorstwa, a spółka – córka, tj. (...) spółka z o.o., została połączona z (...) spółką z o.o.

Po powrocie do pracy po długotrwałej nieobecności powódka zamierzała skorzystać

z uprawnienia wynikającego z art. 186<sup>7</sup> k.p. dotyczącego obniżenia wymiaru czasu pracy i taki wniosek złożyła, wnosząc o obniżenie wymiaru czasu pracy do 7/8 etatu na okres 12 miesięcy, począwszy od 1 września 2015r. Jednocześnie powódka złożyła wniosek o udzielenie zaległych urlopów wypoczynkowych za lata 2012 – 2014, który to wniosek został pozytywnie rozpoznany.

W dniu 2 września 2015r. powódka stawiała się do pracy. Złożyła wówczas oświadczenie, że jest opiekunem prawnym małoletnich F. i X. C.

i zamierza korzystać z uprawnień wynikających z kodeksu pracy dotyczących sprawowania opieki nad dzieckiem do 4 lat. Nie wyraziła zgody na pracę w rozkładzie czasu pracy przewidującym przedłużenie normy czasu pracy powyżej 8 godzin na dobę oraz zgody na pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w przerywanym systemie czasu pracy, a także na delegowanie poza stałe miejsce pracy.

Podczas nieobecności powódki w pracy strony sporadycznie kontaktowały się mailowo oraz telefonicznie, choć kontakt ten dla pracodawcy był utrudniony.

W dniu 4 września 2015r. pracodawca wypowiedział powódce warunki pracy i płacy w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy, stanowiska i wynagrodzenia,

z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódce zaproponowano stanowisko Asystenta Działu Sprzedaży, wynagrodzenie zasadnicze 3.000 zł brutto miesięcznie oraz zmianę miejsca wykonywania pracy z S. na P.. Jako przyczynę wskazano przejęcie przez pracodawcę zorganizowanej części przedsiębiorstwa (...) spółka z o.o. Oddział w S.. Jednocześnie wskazano, że nowe miejsce świadczenia pracy pozostaje w nieznacznej odległości od dotychczasowego miejsca świadczenia pracy – Oddział pracodawcy w P.. Jednak w związku z tym, że w strukturze organizacyjnej nie było stanowiska, jakie dotychczas zajmowała powódka, pracodawca analizując zakres obowiązków przydzielił jej stanowisko, które obecnie objęte było wakatem w obowiązującej u pracodawcy strukturze i najlepiej odpowiadało zakresowi obowiązków, które powódka dotychczas wykonywała. W związku ze zmianą stanowiska pracy zmianie uległo także wynagrodzenie, zgodnie z obowiązującym u pracodawcy zaszeregowaniem. W oświadczeniu pozwany zawarł również pouczenie, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia powódka nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, to równoznaczne to będzie z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę. W razie zaś odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków umowa o pracę rozwiąże się z końcem trzeciego miesiąca po miesiącu, w którym nastąpiło zapoznanie się z dokumentem. Pozwany zawarł także pouczenie o miejscu, terminie i sposobie wniesienia odwołania do sądu.

W strukturze (...) Spółka z o.o. czy (...) Spółka z o.o. stanowisko Key Account Managera było stanowiskiem kierowniczym. W okresie, w którym pracowała powódka było dwóch Key Account Managerów, którzy finalnie posiadali back office w postaci 2-3 asystentów biurowych wspierających ich działania. Zakres obowiązków powódki nie został spisany, natomiast w praktyce należało do niej pozyskiwanie klientów, zajmowanie się i opieka nad nimi, a także przygotowywanie ofert sprzedaży produktów i reprezentowanie firmy w kontaktach z klientami. Powódka posługiwała się budżetem sprzedażowym i marketingowym, w ramach którego brała udział w promocjach, targach itd. Powódka nie ustalała sama dla siebie budżetu, ustalany był wspólnie z przełożonymi, ale ostatecznie była odpowiedzialna za jego wykonanie. Główne branże, którymi się zajmowała to były: branża odzieżowa, media i lifestyle. Przełożeni pozytywnie oceniali pracę powódki.

Stanowisko K. A. Managera zostało zlikwidowane w toku restrukturyzacji.

W strukturze organizacyjnej nowego pracodawcy nie było odpowiednika zajmowanego przez powódkę stanowiska. Struktura organizacyjna wyglądała w ten sposób, że na czele stał dyrektor do spraw handlowych i jemu podlegał regionalny kierownik sprzedaży, project sales manager, specjalista ds. sprzedaży i asystent ds. sprzedaży.

Oddział P. był tożsamy z województwem (...), poza W., która koncentrowała kadrę managerską na poziomie centralnym, w osobie dyrektora handlowego. Za wynik oddziału odpowiadał kierownik oddziału, a za politykę regionalną pionu sprzedaży odpowiadali regionalni managerowie sprzedaży.

Proces analizy, jakie stanowisko powierzyć powódce, przeprowadził zespół w skład którego weszli: dyrektor handlowy, kierownik Oddziału w P., regionalny kierownik i kierownik działu kadr i szkoleń. Proces przeprowadzony był na podstawie dokumentów kadrowych i handlowych. W przypadku powódki uznano, że jedynym stanowiskiem, które można jej powierzyć jest stanowisko asystenta do spraw sprzedaży. Uznano, że powódka nie spełnia wymogów stawianych kandydatom na wyższe stanowiska,

a ponadto oddział w P. zgłaszał zapotrzebowanie jedynie na asystenta do spraw sprzedaży. Zespół nie posiadał udokumentowanego doświadczenia zawodowego powódki. Pracodawcy zależało jednak na zatrudnieniu powódki jako pracownika, przewidując możliwość dalszego awansu w przypadku pozytywnego zweryfikowania jej umiejętności. Pozwany zaproponował powódce wynagrodzenie 3.000 zł brutto, podwyższając jednocześnie wynagrodzenie obowiązujące na stanowisku asystenta (dotychczas była to kwota 2.300 zł brutto). Do zakresu obowiązków na stanowisku asystenta do spraw sprzedaży należało aktywne poszukiwanie klientów, organizacja spotkań handlowych z potencjalnymi i obecnymi klientami, znajomość klientów obsługiwanych przez oddział, produktów oferowanych przez oddział, umiejętność samodzielnego przygotowania oferty na produkty oddziału i standardowe transporty, umiejętność prowadzenia rozmów z klientem, prezentacja oferty firmy, przeprowadzenie rozmów handlowych po złożeniu oferty z nastawieniem na rozpoznanie zastrzeżeń, utrzymywanie stałego kontaktu z działami operacyjnymi w oddziale, rejestrowanie zdanych czynności i aktualizowanie zapisów w SAP – oferty spotkania, plany – prospekty oraz wykonywanie innych, służbowych poleceń przełożonego zgodnie z art. 100 k.p. Praca asystenta, jako jedyna w Dziale Handlowym, miała stacjonarny charakter. Asystent działu sprzedaży odpowiadał za obsługę bieżących klientów głównie telefonicznie, sprawdzał gdzie jest przesyłka, obsługiwał nowych klientów, jeśli handlowiec był w trasie, zajmował się aktualizacją ofert, przyjmował reklamacje. Pracodawca nie miał szczególnych wymogów w przypadku tego stanowiska, poza 1-2 letnim doświadczeniem, obsługą prostych systemów i umiejętnościami pozyskania klienta.

Zakresy obowiązków specjalisty do spraw sprzedaży i regionalnego menedżera sprzedaży znacząco różniły się od obowiązków asystenta działu sprzedaży. Praca na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży nie miała charakteru stacjonarnego, opierała się głównie na odwiedzaniu klientów i podtrzymywaniu relacji handlowych. Specjalista rozliczany był z ilości odbytych spotkań, przy czym tygodniowo minimum powinien odbyć ich 10 - 15. Do jego zadań należało także: pozyskiwanie klientów, raportowanie do regionalnego kierownika sprzedaży na temat wszystkich pozyskanych klientów i wizyt u nich, przekazywanie danych do działu spedycji, a także podtrzymywanie kontaktów osobistych z klientami. Wymagania dla kandydatów na to stanowisko to 3-letnie doświadczenie czynnej pracy, znajomość branży (...), bardzo dobra znajomość przepisów prawnych dotyczących transportu samochodowego, a także mobilność (handlowcy przejeżdżają od 3000 km miesięcznie).

Praca na stanowisku regionalnego menedżera sprzedaży polegała na podtrzymywaniu kontaktów i odbywaniu spotkań z kluczowymi klientami, a jedynie wyjątkowo na pozyskiwaniu nowych klientów. Odbywała się ona w terenie, na dużym obszarze Polski. Regionalni menedżerowie sprzedaży opracowywali budżety i za nie odpowiadali. Dla osób aplikujących na to stanowisko pozwany przewidział wymóg przynajmniej 3-letniego doświadczenia zawodowego na stanowisku regionalnego menedżera sprzedaży, preferowanego w branży (...), a także silnej wiedzy z zakresu logistyki kontraktowej popartej doświadczeniem zawodowym.

U pozwanego rekrutacje były zarówno zewnętrzne, jak i w drodze wewnętrznego awansu. Najpierw pozwana korzystała z zasobów własnych. Powódka nigdy nie podjęła próby jakichkolwiek działań mających na celu zakwestionowanie zasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy czy też potwierdzenia posiadanych kwalifikacji lub doświadczenia zawodowego, nie zgłosiła pracodawcy jakichkolwiek zastrzeżeń. Nie wykazała zainteresowania uregulowaniem kwestii swojego stanowiska pracy ani nie aplikowała na żadne stanowisko mimo, że śledziła ogłoszenia w dziale kariaera na stronie internetowej pozwanej spółki. W okresie tym ukazały się co najmniej dwa ogłoszenia o pracę w Dziale Handlowym na stanowisko specjalisty do spraw sprzedaży oraz regionalnego menadżera sprzedaży ds. przesyłek drobnicowych. Żadne z tych stanowisk nie dotyczyło jednak zatrudnienia w lokalizacji, w której zamieszkiwała powódka.

W dniu 3 czerwca 2016r. powódka wystąpiła z wnioskiem o udzielenie jej urlopu wychowawczego. W dniu 27 czerwca 2016r. powiadomiła pozwanego o podjęciu w dniu 13 czerwca 2016r. pracy zarobkowej na podstawie umowy zlecenia.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dokumenty, a także na podstawie zeznań świadków A. M., B. S., G. K., M. N., K. S. i P. J. oraz na podstawie zeznań powódki. Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków uznając je za jasne, spójne i wzajemnie zbieżne. W ocenie Sądu Rejonowego szczególnie istotnych informacji dla ustalenia stanu faktycznego w rozpatrywanej sprawie dostarczyła A. M., która jako kierownik działu kadr i szkoleń brała udział w procesie przydzielania powódce nowego stanowiska po jej powrocie z urlopu macierzyńskiego. Sąd I instancji dał także wiarę zeznaniom powódki wskazując, że korespondowały one nie tylko z zeznaniami świadków, ale także z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Dokonując rozważań prawnych Sąd Rejonowy wskazał, że powódka podnosiła, że na podstawie art. 186<sup>8</sup> k.p. korzysta ze szczególnej ochrony stosunku pracy. Pozwany podnosił zaś, że ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jako przepis szczególny, daje możliwość wypowiedzenia umów o pracę pracownikom, którzy złożyli wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy, zarówno w trybie zwolnień grupowych, jak i indywidualnych, z przyczyn niedotyczących pracowników, niewiążących się z upadłością lub likwidacją.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że wobec faktu, że powódka złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy

w myśl art. 186<sup>7</sup> § 1 k.p. i uzyskała zgodę pracodawcy na pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy, to co do zasady została objęta ochroną przewidzianą w art. 186<sup>8</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy - do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Zgodnie z § 2 w/w przepisu w takim przypadku rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W dalszej części rozważań Sąd Rejonowy wskazał, że możliwość wypowiedzenia umów o pracę pracownikom, którzy złożyli wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy, zarówno w trybie zwolnień grupowych, jak i indywidualnych, z przyczyn niedotyczących pracowników, niewiążących się z upadłością lub likwidacją, daje ustawa z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy

z przyczyn niedotyczących pracowników, co znajduje potwierdzenie w ugruntowanym

i jednolitym orzecznictwie Sądu Najwyższego. Zgodnie z art. 5 ust. 1 w/w ustawy, w razie zwolnień grupowych (z przyczyn niedotyczących pracowników) dopuszczalne jest wypowiedzenie umów o pracę osobom, które podlegają szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, co obejmuje m.in. osoby chronione z tytułu pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Przepis ten nie ogranicza więc możliwości wypowiedzenia umów o pracę tym osobom. Powyższe w ocenie Sądu Rejonowego prowadzi do wniosku, że w razie zwolnień grupowych dopuszczalne jest wypowiedzenie definitywne umowy o pracę, a zatem i warunków pracy i płacy. Możliwość ta doznaje ograniczenia w przypadku, gdy u pracodawcy działa związek zawodowy, z czym nie mamy do czynienia w przypadku pozwanej spółki.

Powódka oparła swoje żądanie przywrócenia do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy na przepisie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 k.p., jednakże Sąd Rejonowy zważył, że nie jest to możliwe z uwagi na fakt, że w strukturze pracodawcy nie ma już stanowiska, jakie zajmowała u poprzednika prawnego, gdyż stanowisko Key Account Managera zostało zlikwidowane jeszcze u poprzednika prawnego pozwanego. Powódka została o tym poinformowana pismem z dnia 6 lutego 2013 roku stanowiącym oświadczenie jej ówczesnego pracodawcy (...) Sp. z o.o. o rozwiązaniu umowy o pracę. Wprawdzie oświadczenie to zostało cofnięte z uwagi na to, że powódka zawiadomiła pracodawcę o ciąży, jednak zmiany w strukturze organizacyjnej spółki mimo tego nastąpiły. Kolejni następcy prawni pracodawcy, a przede wszystkim finalnie pozwana (...) sp. z o.o. w swojej strukturze nie miała stanowiska Key Account Managera.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że rozpoznając odwołanie pracownika od wypowiedzenia warunków umowy o pracę, nawet w sytuacji uznania zasadności powództwa, gdy pracodawca nie dysponuje już stanowiskiem, które uprzednio zajmował pracownik, żądanie przywrócenia do pracy podlega oddaleniu, gdyż sąd pracy nie może nakazać pracodawcy utworzenia stanowiska, którego w strukturze organizacyjnej nie ma tylko po to, żeby uwzględnić roszczenie pracownika. W rozpatrywanej sprawie pracodawca zaproponował powódce stanowisko, które miał w swojej strukturze i na które aktualnie miał wakat. Nowy pracodawca (pozwany) nie znał powódki, gdyż przez ponad 5 lat efektywnie nie świadczyła pracy, a poprzedniego pracodawcy, u którego pracowała jako Key Account Manager już nie ma. Tym samym, w ocenie Sądu Rejonowego, brak było źródeł, z których pracodawca mógł zaczerpnąć obiektywnych informacji na temat kwalifikacji powódki i faktycznie wykonywanych przez nią czynności. Posiadał jedynie dokumenty kadrowe i to w znikomej ilości, po przeanalizowaniu których doszedł do przekonania, że stanowisko asystenta do spraw sprzedaży będzie na początek najbardziej odpowiednie, gdyż kwalifikacje powódki oraz warunki osobiste nie pozwalają na powierzenie jej stanowiska specjalisty do spraw sprzedaży czy regionalnego menedżera sprzedaży. Powódka, w ocenie pracodawcy, nie spełniała podstawowego kryterium, jakim jest niezbędne doświadczenie zawodowe, co sama przyznała na rozprawie w dniu 17 października 2016r. Dodatkowo, wyższe stanowiska pozwany miał w swojej strukturze, ale nie obejmowały one obszaru najbliższej okolicy, były to stanowiska w miejscowościach odległych. Pozwany nie wykluczał jednocześnie, że gdyby powódka sprawdziła się na stanowisku zaproponowanym, to miałyby otwartą drogę awansu.

Sąd Rejonowy miał na uwadze również fakt, że powódka sama nie wykazała żadnej aktywności w tym, by zaprezentować swoje umiejętności nowemu pracodawcy, który jej nie znał. D. G. nie wysłała pracodawcy aplikacji na którekolwiek z wyższych stanowisk, mimo że interesowała się strukturą organizacyjną pozwanej i ofertami pracy, jednakże ani przed wypowiedzeniem zmieniającym, ani później nie zgłosiła swojej kandydatury na którekolwiek ze stanowisk.

W ocenie Sądu Rejonowego na uwzględnienie nie zasługiwało ani żądanie przywrócenia do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, ani też żądanie zasądzenia odszkodowania. Zaprzeszczenie efektywnego świadczenia pracy przez powódkę wiosną

2011 roku spowodowało, że „wypadła” ona z rynku pracy na ponad 5 lat i nie powiększała ona w tym czasie swojego doświadczenia zawodowego, które głównie opierało się na pracy w (...) i (...). Kolejne przekształcenia właścicielskie u pracodawców ominęły powódkę. Jako pracownik pojawiła się ona dopiero u pozwanego (...), który jej nie znał. Pracodawca miał zatem prawo dokonując wypowiedzenia zmieniającego zaproponować powódce stanowisko, które w swojej strukturze posiadał,

choć być może nie odpowiadało ono do końca jej umiejętnościom. Stanowisko to powódka miała objąć na początek, a gdyby wykazała swoje kompetencje nowemu pracodawcy, nie wykluczano zaproponowania jej wyższego stanowiska.

W ocenie Sądu I instancji działanie pracodawcy było zasadne i nie naruszało przepisów prawa pracy, przy czym jako istotne podkreślono, że pozwany nie miał intencji definitywnego zwolnienia powódki. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy było naturalną konsekwencją likwidacji oddziału w S.. Pozwany zaproponował powódce warunki pracy i stanowisko odpowiadające jej kwalifikacjom i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie. Powódka nigdy nie podjęła próby jakichkolwiek działań mających na celu zakwestionowanie zasadności wypowiedzenia przed wniesieniem pozwu

i potwierdzenia posiadanych kwalifikacji lub doświadczenia zawodowego. Z tego powodu Sąd Rejonowy oddalił powództwo jako niezasadne.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., ustalając ich wysokość na podstawie § 6 pkt 5 w zw. § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu, w brzmieniu sprzed wejścia w życie ustawy z dnia 22 października 2015r. W zakresie orzeczenia dotyczącego kosztów sądowych Sąd Rejonowy odstąpił od obciążania powódki tymi kosztami i

przejął je na rachunek Skarbu Państwa, powołując się przy tym na art. 97 i art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, zgodnie z którymi pracownik przegrywający proces nie jest obciążany kosztami, chyba że zajdą szczególnie uzasadnione okoliczności, co nie miało miejsca w rozpatrywanej sprawie (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ z dnia 26 października 2016r., k. 290, uzasadnienie wyroku, k. 296 – 304).

Apelację od wyroku z dnia 26 października 2016r. złożyła powódka D. G., zaskarżając orzeczenie w części oddalającej powództwo o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy. Zaskarżonemu rozstrzygnięciu zarzuciła:

1. błąd w ustaleniach faktycznych mający wpływ na treść orzeczenia poprzez uznanie za nieudowodnione roszczenia powódki w sytuacji, gdy zebrane w sprawie dowody bezspornie uzasadniały jej roszczenie oraz
2. obrazę art. 186<sup>8</sup> § 1 pkt 2 k.p. poprzez uznanie, że powódka nie korzystała ze szczególnej ochrony, przyjmując, że miał zastosowanie § 2 tego przepisu, w sytuacji, gdy powódka faktycznie była chroniona tym przepisem.

W oparciu o powyższe zarzuty pełnomocnik powódki wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powódki do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, ewentualnie o zasądzenie żądanego odszkodowania bądź o uchylenie skarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania;
- zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego;
- nie zasądzanie od powódki kosztów zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powódki wskazał, że istota problemu w rozpatrywanej sprawie sprowadza się do tego, czy powódka znajdowała się w okresie ochronnym przewidzianym przepisami kodeksu pracy i czy pracodawca, na podstawie innych uregulowań niż kodeks pracy, miał prawo zmienić warunki pracy i płacy oraz faktycznie zatrudnić powódkę na stanowisku poniżej jej kwalifikacji, nie odpowiadającym stanowisku dotychczas zajmowanemu i w konsekwencji, czy mogło dojść do drastycznego obniżenia wynagrodzenia, czyli z pogwałceniem uregulowań kodeksowych. W ocenie pełnomocnika powódki nie ulega wątpliwości, że powódka znajdowała się w okresie ochronnym, o którym mowa w art. 186<sup>8</sup> k.p., wobec złożenia wniosku w trybie art. 186<sup>7</sup> k.p. Powołanie się przez Sąd Rejonowy na regulacje dotyczące zwolnień grupowych oraz likwidacji pracodawcy, zdaniem pełnomocnika powódki, nie było trafne w jej sytuacji, gdyż okoliczności przytoczone przez ten Sąd nie miały miejsca. Wypowiedzenie zmieniające zostało wręczone powódce dwa dni po podjęciu przez nią pracy, kiedy już korzystała z potwierdzonych przez pracodawcę uprawnień, wobec czego nie było podstaw do wręczenia wypowiedzenia. Ponadto, pozwana spółka dysponowała stanowiskami adekwatnymi do stanowiska zajmowanego przez powódkę przed przerwą w pracy wywołaną macierzyństwem, a wiedzę o tych stanowiskach, wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego, powódka uzyskała dopiero w trakcie postępowania, wobec czego nie mogła aplikować na nie wcześniej. Jeśli chodzi zaś o miejsce pracy, to było ono dla powódki bez znaczenia, gdyż była w stanie przyjąć każdą adekwatną propozycję pracy.

W apelacji podniesione zostało również, że Sąd I instancji niezasadnie uznał za wiarygodne zeznania świadka A. M., gdyż pozostawały one w rażącej sprzeczności z zeznaniami powódki, a także z zeznaniami pozostałych świadków, w tym świadka M. N. oraz B. S.. Ponadto, Sąd Rejonowy w sytuacji, gdy ustalił, że nie można orzec o przywróceniu poprzednich warunków pracy i płacy, winien był orzec o bezskuteczności wypowiedzenia albo zasądzić stosowne odszkodowanie (apelacja powódki z dnia 14 grudnia 2016r., k. 309 – 310).

W odpowiedzi na apelację z dnia 3 marca 2017r. pełnomocnik strony pozwanej wniósł o oddalenie apelacji powódki jako oczywiście bezzasadnej i o zasądzenie kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ustosunkowując się do zarzutów powódki wskazał, że w pełni zgadza się z rozstrzygnięciem

Sądu Rejonowego oraz podziela argumentację zawartą w części motywacyjnej wyroku, uznając rozstrzygnięcie za prawidłowe oraz zgodne z prawem i z rzeczywistym stanem rzeczy.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanej wskazał, że podniesiony przez stronę powodową zarzut błędnego ustalenia stanu faktycznego sprowadza się do polemiki z faktami oraz prostego zaprzeczenia okolicznościom ustalonym przez Sąd I Instancji, w szczególności w zakresie twierdzeń, że nie miały miejsca ani zwolnienia grupowe, ani likwidacja pracodawcy. Pracownicy (...) sp. z o.o., w tym powódka, zostali przejęci przez pozwaną w trybie art. 23<sup>(1)</sup> k.p., a oddział w S. uległ likwidacji, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w toku postępowania materiale dowodowym. Ponadto pełnomocnik pozwanej zaznaczył, że wyłączną przyczyną wypowiedzenia powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy była przyczyna występująca po stronie pracodawcy w związku z restrukturyzacją pozwanej oraz grupy (...), która istniała w dniu doręczenia powódce przedmiotowego wypowiedzenia. Pełnomocnik pozwanej wskazał również, że jedynym stanowiskiem adekwatnym do kwalifikacji powódki było stanowisko asystenta w dziale sprzedaży, nie były natomiast zgodne z prawdą jej twierdzenia co do istnienia innego odpowiedniego dla niej stanowiska, które mogłaby objąć, a tym bardziej stanowiska, które pełniła przed udaniem się na zwolnienie lekarskie. Nie potwierdzają tego zeznania świadków, w szczególności świadka M. N.. Ponadto powódka nie wykazywała inicjatywy w celu poszukiwania zatrudnienia u pozwanej na innym, bardziej preferowanym przez nią stanowisku, mimo, iż miała świadomość co do prezentowanych przez pozwaną ofert pracy. Z kolei nieścisłości pomiędzy zeznaniami świadków B. S. i A. M. nie miały charakteru rażącego, wynikały z posiadania przez A. M. szerszej wiedzy w przedmiotowej sprawie z racji zajmowanego stanowiska i pozostawały bez wpływu na zasadność skarżonego rozstrzygnięcia.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego pełnomocnik pozwanej zaznaczył natomiast, że owe zarzuty są nietrafne, gdyż Sąd Rejonowy oparł się na art. 10 ust. 1 i 2 w zw. z art. 5 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, a ponadto w sposób pełny i rzetelny uzasadnił swoje stanowisko w tym zakresie, powołując się na ugruntowane poglądy orzecznictwa Sądu Najwyższego. Pozwana była zmuszona do restrukturyzacji swojej struktury w celu dostosowania jej do realiów rynkowych, czego konsekwencją była m.in. likwidacja oddziału w S., wobec czego wypowiedzenie warunków pracy i płacy na podstawie powyższych przepisów było dopuszczalne, a zachodziło z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy (odpowiedź na apelację z dnia 3 marca 2017 roku, k. 338 – 341).

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

Apelacja strony powodowej jako niezasadna podlegała oddaleniu. Środek zaskarżenia wniesiony przez powódkę nie zawierał zarzutów skutkujących zmianą lub uchyleniem wyroku, a nadto w sprawie nie zachodziły okoliczności, które Sąd Okręgowy winien był wziąć pod uwagę z urzędu. Wyrok wydany przez Sąd I instancji został więc oceniony jako trafny i zawierający rozstrzygnięcie odpowiadające prawu.

Odnosząc się do podniesionego przez stronę skarżącą zarzutu błędu w ustaleniach faktycznych Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że zgodnie z poglądami orzecznictwa błąd taki następuje, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 1 lutego 2013r., V ACa 721/12). Zarzut błędu w ustaleniach faktycznych jest zasadny wtedy, gdy sąd ustalił stan faktyczny w oderwaniu od zgromadzonych dowodów (tzw. błąd braku), jak i wtedy, gdy podstawą ustaleń faktycznych uczyniono wprawdzie wszystkie ujawnione w toku rozprawy dowody, lecz dokonano ich nieprawidłowej oceny z punktu widzenia zasad logiki, wskazań wiedzy czy doświadczenia życiowego (tzw. błąd dowolności). Zarzut ten jest zatem z istoty rzeczy powiązany z zarzutem naruszenia przepisów postępowania (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego



w Łodzi z 15 stycznia 2016r., I ACa 990/15). Do przyjęcia trafności zarzutu nie wystarcza jednak wskazanie innej, możliwej na gruncie zebranych dowodów wersji faktycznej - konieczne jest wskazanie, które z istotnych dowodów zostały pominięte, bądź które z nich ocenione zostały z naruszeniem przywołanych wyżej zasad. Środek odwoławczy zawierający zarzut błędu w ustaleniach faktycznych, niespełniający powyższych wymagań, stanowi w istocie rzeczy jedynie bezpodstawną polemikę ze stanowiskiem sądu, korzystającym z ochrony przewidzianej w art. 233 k.p.c. Zarzut obraży tego przepisy wymaga zatem wykazania, na czym polegały błędy w ocenie konkretnych dowodów oraz z czego miałyby wynikać, że dokonana przez sąd ocena przekracza granice swobodne i jest oceną dowolną, niezajdującą oparcia w zasadach prawidłowego rozumowania, wskazaniach wiedzy lub doświadczenia życiowego (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 14 grudnia 2016r., I ACa 711/16).

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy ocenił omawiany zarzut błędu w ustaleniach faktycznych jako chybiony. Sąd I instancji szczegółowo opisał stan faktyczny sprawy, precyzyjnie wskazał na jakich dowodach i okolicznościach oparł swoje ustalenia, a następnie zaprezentował logiczny wywód prowadzący do wydania skarżonego rozstrzygnięcia zapadłego w sprawie. Strona powodowa w złożonej apelacji nie wykazała, aby poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia nie znajdowały oparcia w całokształcie zebranego w sprawie materiału dowodowego, ani też tego, by dokonana przez ten Sąd ocena poszczególnych dowodów pozostawała w sprzeczności z zasadami logicznego myślenia, doświadczenia życiowego czy wskazaniem wiedzy. Zarzut popełnienia przez Sąd Rejonowy błędu w ustaleniach faktycznych został sformułowany w sposób ogólnikowy, a zawarta w nim hipoteza nie znajduje odzwierciedlenia w argumentacji przytoczonej w uzasadnieniu apelacji. Samo stwierdzenie, że błąd w ustaleniach faktycznych polegał na uznaniu roszczenia powódki za nieudowodnione, podczas gdy zebrane w sprawie dowody bezsprzecznie uzasadniały jej roszczenie, nie może prowadzić do uznania, że taki błąd po stronie Sądu I Instancji faktycznie zaistniał. Strona powodowa nie sprecyzowała które dokładnie dowody wskazywały na zasadność jej roszczenia, a co za tym idzie, na czym miałyby polegać błęd Sądu Rejonowego.

Z treści apelacji wynika, że jedyna okoliczność jaka została powołana przez stronę powodową w ramach analizowanego zarzutu to błędna ocena zeznań świadków dokonana przez Sąd I instancji. We wskazanym zakresie Sąd Okręgowy nie dopatrzył się jednak nieprawidłowości w poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleniach stanu faktycznego i uznał je za kompleksowe i rzetelne, uznając je tym samym za własne. W zasadzie jedyna nieprawidłowość w ustaleniu stanu faktycznego, której dopuścił się Sąd Rejonowy, polegała na podniesionym przez pełnomocnika powódki niewychwyceniu nieścisłości zeznań świadków A. M. i B. S.. Podczas przesłuchania na rozprawie w dniu 17 października 2016r. świadek A. M. wskazała, że wraz z kierownikiem oddziału, którym był B. S., uczestniczyła w procesie dotyczącym zaoferowania powódce nowych warunków pracy, w tym złożenia propozycji nowego stanowiska pracy („mieliśmy problem, co zaproponować pani D., tak drastycznie nie chcieliśmy jej obniżyć wynagrodzenia, więc uzgodniliśmy z kierownikiem oddziału i z zarządem, że podniesiemy tamtej pani wynagrodzenie o 700 złotych i obie panie dostały po 3.000 złotych wynagrodzenia za pracę”, nagranie rozprawy - k. 214 a.s., minuty 00:11:47-00:12:12). Z kolei świadek B. S. zeznawał, że nie wie jakie stanowisko zaproponowano powódce w (...) i nie wie jaki staż pracy miała powódka przed przejściem. Dostrzeżona przez stronę powodową nieścisłość nie miała jednak, wbrew twierdzeniom podniesionym w apelacji, charakteru „rażącej sprzeczności”. Taka ocena nieścisłości stanowiła zdaniem Sądu Okręgowego zbyt daleką idącą interpretację drobnej niezgodności zeznań obu świadków, którzy zeznawali na temat okoliczności stosunkowo szczegółowych i odległych w czasie, co uzasadniało pojawienie się pewnych niezgodności. Powódka natomiast nie wyjaśniła, w czym przejawia się rażący charakter niezgodności tych zeznań, a co ponadto istotne, zeznania wymienionych wyżej świadków w omawianym zakresie nie stanowiły podstawy do poczynienia istotnych ustaleń stanu faktycznego, a tym samym nie były ważne dla rozstrzygnięcia sprawy. Wobec tego, jak zasadnie wskazała strona pozwana w odpowiedzi na apelację, stwierdzona nieścisłość nie miała bezpośredniego przełożenia na ostateczny wynik sprawy i na oddalenie powództwa.

Analizując natomiast zeznania świadka M. N., na które strona powodowa wskazała w apelacji sugerując, że świadek ten zeznał, że w pozwanej spółce istniało stanowisko dla powódki, podkreślić należy, że podniesiona przez stronę apelującą okoliczność nie miała miejsca. Przeciwnie, świadek potwierdził, że stanowisko Key Account Managera nie istniało w pozwanej spółce. Na pytanie Sądu, czy wie na jakim stanowisku powódka pracowała świadek odpowiedział, że nie wie

(minuty 01:26:45). Świadek zeznał również, że około 2012 roku („około 4 lat temu”) istniało stanowisko pełnomocnik zarządu ds. klientów kluczowych, ale zostało utworzone parę lat wcześniej specjalnie dla konkretnej osoby i zostało zlikwidowane po odejściu tej osoby z pracy (minuty 01:27:00-01:27:40). Świadek wskazał również, że były takie stanowiska jak asystent działu sprzedaży, specjalista ds. sprzedaży, czyli handlowiec, regionalny kierownik i Project Assessment Manager, przy czym stanowisko asystenta działu było najniższe w hierarchii (minuty 01:28:00-01:28:48). W żadnym miejscu swoich zeznań świadek nie wskazywał natomiast, aby w pozwanej spółce istniało stanowisko adekwatne do kwalifikacji posiadanych przez powódkę. W związku z tym nie było podstaw, by czynić zarzut Sądowi Rejonowemu, że dopuścił się w tym zakresie jakiegokolwiek błędu w ustaleniu stanu faktycznego sprawy i tym samym zamiast uwzględnić żądanie powódki, bezzasadnie oddalił je.

Omówiona kwestia pozostaje w związku z podniesionym przez stronę powodową zarzutem nieprawidłowego przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że powódka miała możliwość aplikowania na inne stanowiska w pozwanej spółce. Pełnomocnik powódki wskazał, że o wolnych etatach na stanowiska adekwatne do jej kwalifikacji, powódka dowiedziała się dopiero w toku postępowania przed Sądem I Instancji i to wyłącznie dzięki własnemu zainteresowaniu. Twierdzenie to pozostaje jednak w sprzeczności choćby z treścią pozwu, w którym powódka powoływała się na ogłoszenie przez pozwaną spółkę naboru na stanowiska specjalistów ds. sprzedaży czy też regionalnego managera sprzedaży ds. przesyłek drobnicowych i na potwierdzenie tej okoliczności dołączyła dowody w postaci wydruków ze strony internetowej pozwanej (k. 6, 23 i 27 a.s.), czy też z zeznaniami powódki, która powoływała się na ogłoszenia o naborze. W związku z powyższym prawidłowa była więc konstatacja Sądu Rejonowego, że powódka jeszcze przed złożeniem powództwa miała wiedzę co do istnienia innych stanowisk, na które mogłaby aplikować. Sama natomiast kwestia istnienia w strukturze pozwanej spółki różnych stanowisk, które według subiektywnej oceny powódki mogłyby być adekwatne do poziomu jej kwalifikacji, została przez Sąd Rejonowy ustalona i opisana w uzasadnieniu wyroku w sposób szczegółowy, w oparciu o zeznania świadków mających obszerną wiedzę co do zakresu obowiązków i wymaganych kompetencji związanych z danym stanowiskiem. W ocenie Sądu Okręgowego, analiza Sądu I Instancji w tym zakresie była wszechstronna i potwierdziła, że wskazywane przez powódkę stanowiska nie mogły być przez nią objęte w ramach zmiany warunków pracy i płacy, gdyż nie posiadała odpowiednich kwalifikacji. Sąd Okręgowy miał w tym względzie na uwadze, o czym wspomniał również Sąd Rejonowy, że powódka przez około 5 lat pozostawała poza branżą będącą przedmiotem działalności spółki, ponieważ nie wykonywała pracy, nie trudno więc przyznać rację pozwanemu pracodawcy, który po dokonaniu zmian organizacyjnych zatrudniał na kluczowych stanowiskach osoby o potwierdzonych kompetencjach i cieszące się jego zaufaniem i nie miał podstaw do zatrudnienia na kierowniczym stanowisku osoby, która przez kilka lat nie była aktywna zawodowo i o której kompetencjach miał wiedzę jedynie z akt osobowych.

Odnosząc się do podniesionego przez stronę powodową zarzutu obrazy

art. 186<sup>8</sup> § 1 pkt 2 k.p. Sąd Okręgowy wskazuje, że w całości podzielił stanowisko Sądu Rejonowego wyrażone w uzasadnieniu skarżonego wyroku, jak również zaprezentowane w nim poglądy Sądu Najwyższego odnoszące się do możliwości zastosowania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego. Zgodnie z tymi poglądami, w szczególności wyrażonymi w wyroku Sądu Najwyższego z 24 października 2012r. (II PK 126/12), pracodawca ma możliwość zastosowania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy w stosunku do pracownika korzystającego z uprawnienia do świadczenia pracy

w obniżonym wymiarze czasu w myśl art. 186<sup>7</sup> k.p., a przepis art. 186<sup>8</sup> § 2 k.p. nie daje podstaw do przyjęcia szczególnej ochrony pracownika przed tego rodzaju wypowiedzeniem. Pogląd ten znajduje potwierdzenie również w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011r. (II PK 6/11), w którym Sąd ten stwierdził, że z zapisu w art. 186<sup>8</sup> § 1 k.p., iż „rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika”, nie wynika, że poza tymi przypadkami pracownikowi przysługuje bezwzględna ochrona stosunku pracy. Gdyby akceptować stanowisko przeciwne, to pracownikowi w sytuacji określonej w tym przepisie (alternatywnej formie urlopu wychowawczego) przysługiwałaby ochrona stosunku pracy prawie że absolutna, gdyż likwidacja, upadłość czy rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. to sytuacje w istocie wyjątkowe. Należałoby wówczas

stwierdzić, że nie mają zastosowania inne regulacje, na podstawie których pracodawca zezwala wypowiedzieć umowę o pracę mimo przyznanej pracownikom ochrony zatrudnienia. Założenie takie nie jest jednak prawidłowe. Według Sądu Najwyższego nie powinno budzić wątpliwości, że przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186<sup>1</sup> § 1 zdaniu drugim k.p. (uchwała Sądu Najwyższego z 15 lutego 2006r., II PZP 13/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 315). Taki sam zapis o możliwości rozwiązania umowy o pracę w razie upadłości lub likwidacji pracodawcy jest w art. 186<sup>8</sup> § 1 zdanie drugie k.p. Nie może być kwestionowane, że przepis ten nie uniemożliwia wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie przepisów ustawy z 2003r. (art. 5, art. 10), choć ustawa ta wobec niektórych pracowników chronionych dopuszcza tylko wypowiedzenie zmieniające (art. 5 ust. 5). W tej sprawie należy więc stwierdzić, iż zapis ujęty w zdaniu drugim art. 186<sup>8</sup> § 1 k.p. nie uzasadnia tezy, że regulacja ta wyłącza inne przepisy, które pozwalają wypowiedzieć pracownikowi umowę. Bez zdania drugiego w art. 186<sup>8</sup> § 1 k.p. mogłoby być wątpliwe, czy ochrona przewidziana w tym przepisie przysługuje nawet w wypadku likwidacji lub upadłości pracodawcy, a to wobec treści gramatycznej art. 41<sup>1</sup> § 1 k.p.

Zgodnie z art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikom wymienionym w treści tego przepisu – między innymi pracownicy w ciąży. Co do możliwości zastosowania tej regulacji w przypadku indywidualnych wypowiedzeń zmieniających nie ma natomiast wątpliwości na podstawie treści art. 10 ust. 1 i 2 ustawy

o zwolnieniach grupowych, który zakłada zastosowanie tego przepisu w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyny niedotyczącej pracownika, jeżeli przyczyna ta stanowi wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Tożsame stanowisko zostało wyrażone również w innych orzeczeniach przywołanych zarówno przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia, jak również przez stronę pozwaną w toku postępowania przed tym Sądem, co prowadzi do uznania go za ugruntowane i jednolite.

Pełnomocnik powódki podniósł w treści apelacji zarzut, zgodnie z którym powołane przez Sąd Rejonowy orzecznictwo dotyczy wyłącznie zwolnień grupowych oraz likwidacji pracodawcy, a taka linia orzecznicza nie znajduje zastosowania w sytuacji powódki, jednakże stwierdzenie to nie jest zgodne z prawdą. Wspomniane wyżej orzecznictwo nie dotyczy bezpośrednio ani zwolnień grupowych, ani przypadku likwidacji pracodawcy, lecz stanów faktycznych, w których pracownik otrzymał wypowiedzenie zmieniające. Przykładowo, wyrok Sądu Najwyższego z 24 października 2012r. zapadły

w sprawie I PK 126/12 dotyczył sytuacji, w której powódka złożyła pisemny wniosek o obniżenie jej wymiaru czasu pracy do 2/3, a następnie pozwany pracodawca wypowiedział jej umowę o pracę. Z kolei w uzasadnieniu wyroku zapadłym w sprawie III BK 5/07 Sąd Najwyższy uznał, że ustawę o zwolnieniach grupowych stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego w myśl art. 1 ust. 1 ustawy w zw. z art. 42 § 1 k.p. Nie są więc prawdziwe twierdzenia pełnomocnika powódki w zakresie, w jaki wskazuje, że przytoczone przez Sąd Rejonowy orzeczenia oraz poglądy wyrażone w ich uzasadnieniach nie miały zastosowania w niniejszej sprawie. Abstrahując od stanów faktycznych w jakich orzekał Sąd Najwyższy wskazać należy, że poglądy przytoczone przez ten Sąd mają wymiar ogólny, nie tylko odnoszący się do stanu faktycznego w sprawie, która była przedmiotem rozpoznania w wyniku wniesienia skargi kasacyjnej, lecz do interpretacji art. 186<sup>8</sup> k.p. w kontekście wypowiedzenia zmieniającego. Dlatego znalazły się w nich generalne uwagi dotyczące tego przepisu, wynikającej z jego treści ochrony pracownika oraz możliwości zastosowania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego, czego wyraźnym potwierdzeniem jest sformułowana przez Sąd Najwyższy w sprawie o sygnaturze I PK 126/12 teza, zgodnie z którą „regulacja z art. 186<sup>8</sup> k.p. nie wyklucza wyłączenia ochrony pracownika korzystającego z obniżenia wymiaru czasu pracy przez przepisy

szczególne, w tym przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”.

Pełnomocnik powódki kwestionując zastosowanie powyższych poglądów w niniejszej sprawie nie przedstawił żadnych argumentów prawnych mogących stanowić polemikę z ugruntowanymi tezami orzecznictwa prezentowanymi przez Sąd Rejonowy. Argumentacja strony powodowej w zakresie omawianego zarzutu praktycznie w całości polegała na przedstawieniu poglądów strony co do oczekiwanych od Sądu Rejonowego działań i perspektywy, z jakiej, zdaniem powódki, jej sytuacja powinna być analizowana. Pełnomocnik powódki nie odniósł się jednak do argumentów prawnych stojących za rozstrzygnięciem Sądu I Instancji i nie przedstawił żadnych okoliczności ani wywodów na poparcie swojego stanowiska, które uzasadniałyby uznanie postawionego zarzutu jako zasadnego. W konsekwencji, zdaniem Sądu Okręgowego, nie było podstaw do stwierdzenia, że Sąd Rejonowy wydając skarżone rozstrzygnięcie dopuścił się obrazy art. 186<sup>8</sup> § 1 pkt 2 k.p., co prowadziło do oceny tego zarzutu jako oczywiście niezasadnego.

Sąd Okręgowy przeanalizował również podniesioną w końcowej części apelacji okoliczność, zgodnie z którą, jeżeli Sąd Rejonowy uznał za niezasadne przywrócenie powódki do pracy na poprzednie warunki, to powinien zasądzić odszkodowanie albo orzec o bezskuteczności wypowiedzenia. Zdaniem Sądu II instancji podkreślenia wymaga, że możliwość wydania sugerowanego przez stronę powodową orzeczenia zaistniałaby wtedy, gdy Sąd Rejonowy uznał złożone powódce przez pracodawcę wypowiedzenie warunków pracy i płacy za nieuzasadnione czy niezgodne z prawem. Zgodnie bowiem z treścią art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1 k.p. sąd pracy uwzględnia roszczenia pracownika określone w pierwszym z wymienionych przepisów dopiero w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Tymczasem mimo, iż Sąd Rejonowy rozpoczął swoje rozważania w zakresie roszczeń powódki od stwierdzenia, że przywrócenie do pracy nie może zostać uwzględnione, to jednak dalsza, wnikliwa analiza uzasadnienia skarżonego rozstrzygnięcia prowadzi do wniosku, że Sąd ten uznał, że wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy zostało powódce złożone w sposób zgodny z prawem oraz że było uzasadnione. Na potwierdzenie tej tezy Sąd Rejonowy wskazał takie okoliczności jak: zmiany organizacyjne pozwanej spółki, brak stanowiska tożsamego do stanowiska piastowanego przez powódkę przed zwolnieniem lekarskim czy też kilkuletni brak aktywności zawodowej powódki i związane z tym braki w doświadczeniu zawodowym. W takiej sytuacji, skoro według Sądu I instancji, a także Sądu II instancji, złożone powódce wypowiedzenie zmieniające było zasadne i zgodne z prawem, to w myśl art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1 k.p. nie można było orzec ani o uznaniu bezskuteczności tego wypowiedzenia, ani o przywróceniu powódki do pracy na poprzednie warunki, ani wreszcie o zasądzeniu na jej rzecz odszkodowania. Dodatkowo podkreślić należy, że okres wypowiedzenia zmieniającego złożonego powódce upłynął z dniem 30 listopada 2015r., wobec czego argumentacja pełnomocnika powódki, że Sąd Rejonowy powinien był ewentualnie orzec o bezskuteczności wypowiedzenia nie znajduje żadnego oparcia w okolicznościach faktycznych sprawy. Skoro okres wypowiedzenia dawno upłynął, jeszcze zanim Sąd Rejonowy wydał wyrok, to tego rodzaju rozstrzygnięcie było niedopuszczalne.

Mając na uwadze przedstawioną argumentację Sąd Okręgowy nie dopatrył się wskazywanych przez stronę skarżącą nieprawidłowości popełnionych przez Sąd I instancji. Podniesione przez stronę powodową zarzuty nie były zasadne i nie mogły skutkować ani uchyceniem skarżonego orzeczenia, ani jego zmianą, ani też przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania. W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki jako stanowiącą jedynie polemikę z prawidłowym i zgodnym z prawem rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zasądzając od powódki na rzecz pozwanego kwotę 120 złotych ustaloną na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j. Dz. U. z 2015 poz. 1800 ze zm).

Powódka w apelacji wniosła o nieobciążanie jej kosztami postępowania odwoławczego powołując się na trudną sytuację finansową. Mimo wskazanego wniosku Sąd Okręgowy uznał zasądzenie od powódki kosztów za zasadne ze względu na ich niski wymiar. Sąd miał na uwadze również okoliczność, że powódka toczy proces od 2015 roku i mimo iż była zwolniona od opłaty sądowej od pozwu oraz od opłaty sądowej od apelacji, to w trakcie stosunkowo długiego procesu, podczas którego musiała liczyć się z obowiązkiem zwrotu kosztów przeciwnikowi, miała możliwość przygotowania się do poniesienia kosztów, które mogły wyniknąć w niniejszym postępowaniu, tym bardziej, że jak wynika ze stanowiska powódki, podejmuje prace dorywcze i prace na podstawie umów zlecenia. Wobec tego, w ocenie Sądu Okręgowego, miała możliwość poczynić oszczędności i zgromadzić we własnym zakresie środki finansowe pozwalające uiścić zasądzoną kwotę 120 złotych.

Z uwagi na fakt, że Sąd Okręgowy dostrzegł omyłkę pisarską w punkcie II sentencji skarżonego wyroku Sądu Rejonowego, przyjmującą postać błędnego oznaczenia nazwiska powódki jako (...) zamiast (...), dokonał w tym zakresie sprostowania na podstawie art. 350 k.p.c.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Anna Kozłowska-Czabańska SSO Agnieszka Stachurska

## ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska