

sygn. akt VII Pa 108/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2018 r.

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

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska

SO Dorota Michalska (spr.)

Protokolant: Magdalena Wójcicka

Po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 września 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. Z.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,

wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 8 maja 2018 r., sygn. VI P 34/18

1. oddala apelację,

2. zasądza od pozwanego (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz powódki M. Z. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych)  
tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Dorota Michalska

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. Z. przeciwko (...) S.A. w W. o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy wydał w dniu 8 maja 2018 r. wyrok, na mocy którego:

1. przywrócił powódkę M. Z. do pracy w pozwanej (...) Spółce akcyjnej z siedzibą w W. na poprzednie warunki pracy i płacy;

2. zasądził od pozwanej (...) Spółki akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powódki M. Z. wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy począwszy od dnia 1 maja 2018 roku w kwocie 11 868,26 zł (jedenaście tysięcy osiemset sześćdziesiąt osiem złotych, dwadzieścia sześć groszy) brutto miesięcznie pod warunkiem zgłoszenia przez powódkę gotowości do pracy u pozwanej w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku w punkcie 1;

3. zasądził od pozwanej (...) Spółki akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powódki M. Z. kwotę 8 319,00 zł (osiem tysięcy trzysta dziewiętnaście złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

### **Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następującym stanie faktycznym:**

Powódka M. Z. była zatrudniona u pozwanego (...) S.A. od dnia 1 grudnia 2011 roku najpierw na podstawie umowy na okres próbny, następnie na podstawie umów na zastępstwo oraz umowy na czas określony od dnia 19 marca 2013 roku do dnia 18 marca 2016 roku na stanowisku starszego radcy w Biurze Zarządu w Wydziale ds. Obsługi Organów Spółki, a następnie od 1 września 2013 roku na stanowisku starszego radcy w Biurze Monitoringu i Wsparcia Eksperymentalnego w Wydziale ds. Wsparcia Organizacyjnego, kolejno na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty w Biurze Zarządu w Wydziale ds. Organizacji, a od dnia 1 lipca 2015 roku na stanowisku Zastępcy Dyrektora Biura Zarządu i Kontroli w Centrali (...) S.A. z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości trzykrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale 2012 roku, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego tj. za wynagrodzeniem 11 626,05 brutto, a od dnia 1 października 2015 roku z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 13 563,73 zł brutto. Zgodnie z zaświadczeniem o wynagrodzeniu wystawionym przez pracodawcę powódka zarabiała 12.409 zł (umowy o pracę k. 13-19; -akta osobowe B/57; umowa o pracę k.20; porozumienie – akta osobowe k. B/58, zaświadczenie k.75).

W skład Zarządu Biura wchodziły trzy Wydziały: Organizacji Obsługi, Skarg i Wniosków oraz Raportowania Działania. Zgodnie z obowiązującą u pozwanego wewnętrzną strukturą organizacyjną komórek organizacyjnych Centrali (...) S.A., uchwaloną decyzją nr (...) Prezesa Zarządu (...) S.A. z dnia 31 marca 2017 roku Biurem Zarządu kieruje dyrektor przy pomocy dwóch zastępców dyrektora biura. Stanowisko dyrektora najpierw zajmowała J. M., a następnie M. J. (1). Stanowisko zastępcy zajmowała powódka, a drugie pozostawało nieobsadzone. Z nową dyrektor - M. J. (2) powódka współpracowała jedynie trzy miesiące kiedy poinformowała o tym, że jest w ciąży. Powódka korzystała często ze zwolnień lekarskich w trakcie ciąży (zeznania świadka M. J. (1) k.115v – 116v e – protokół 00:21:37 – 01:00:15; zeznania świadka G. B. k. 116v -117v e – protokół 01:00:15 – 01:48:37).

M. Z. zajmując stanowisko w Biurze Zarządu Wydziale ds. Organizacji i Obsługi organów Spółki wykonywała takie zadania jak: analizowanie i opiniowanie projektów przepisów wewnętrznych przygotowywanych przez jednostki organizacyjne Spółki w celu prawidłowego przygotowania i przedkładania na posiedzenia organów Spółki, przygotowywanie zmian w dokumentach korporacyjnych Spółki i uzgadnianie ich w odpowiednim trybie, opracowywanie zasad tworzenia, uzgadniania i rejestrowania aktów prawnych Spółki dla zapewnienia ich prawidłowości, jednolitości i należytego poziomu legislacyjnego (zeznania świadka M. J. (1) k.115v – 116v e – protokół 00:21:37 – 01:00:15; karta opisu stanowiska pracy k.60).

Powódka wzięła udział w szkoleniach: „(...) zorganizowane przez(...) sp. z o. o. „(...)” - zorganizowane przez „(...) sp. z o. o., których przedmiot miał na celu zapoznanie powódki z procedurami realizacji inwestycji, zagadnieniami prowadzenia postępowań o udzielenie zamówienia czy też opracowywania dokumentacji projektowo-inwestycyjnej (zaświadczenia – akta osobowe).

Dyrektor M. J. (1) nie widziała możliwości współpracy z powódką na stanowisku zastępcy. Już podczas ciąży powódki uznała, że nie jest ona dobrą kandydatką na to stanowisko i myślała o zmianie jej stanowiska pracy (zeznania świadka M. J. (1) k.115v – 116v e – protokół 00:21:37 – 01:00:15). Z likwidacją stanowiska pracy czekano do powrotu powódki (zeznania świadka G. B. k. 116v -117v e – protokół 01:00:15 – 01:48:37).

Pod nieobecność powódki zdecydowano się na obsadzenie drugiego stanowiska zastępcy, dotychczas niewykorzystanego z uwagi na brak takiej potrzeby. Było to spowodowane tym, że dyrektor M. J. (2) nie była w stanie samodzielnie (bez zastępcy) realizować wszystkich zadań Biura. Objęła je M. Ł.. Na stanowisku powódki nikt nie został zatrudniony (zeznania świadka M. J. (1) k.115v – 116v e – protokół 00:21:37 – 01:00:15). Dopiero uchwałą nr 1231/2017 z dnia 20 grudnia 2017 r., gdy zbliżał się moment powrotu powódki do pracy, Zarząd Spółki podjął decyzję o odwołaniu (...) S.A. Z kolei decyzją nr (...) Prezesa Zarządu z dnia 20 grudnia 2017 r. zmieniono wewnętrzną

strukturę organizacyjną komórek organizacyjnych Centrali (...) S.A. Po wprowadzonych zmianach organizacyjnych Biurem Zarządu kieruje Dyrektor Biura przy pomocy jednego Zastępcy Dyrektora Biura (zeznania świadka G. B. k. 116v -117v e – protokół 01:00:15 – 01:48:37; uchwała k. 65-66).

Powódka po urodzeniu dziecka korzystała z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. M. Z. stawiała się do pracy w dniu 3 stycznia 2018 r. (zeznania świadka M. J. (1) k.115v – 116v e – protokół 00:21:37 – 01:00:15). W dniu 18 września 2017 r. powódka wystąpiła z wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego w wymiarze 7/8 etatu w okresie od dnia 2 stycznia 2018 r. do dnia 31 grudnia 2018 r. (wniosek - akta osobowe k. B/76). Od tego czasu powódka otrzymywała wynagrodzenie miesięczne w kwocie 11.868,26 zł (RMUA k. 113).

Przed powrotem do pracy powódka kontaktowała się z zastępcą dyrektora ds. pracowniczych A. C. w celu uzyskania informacji na temat swojego powrotu do pracy. Podczas spotkania z dyrektorem ds. kadrowych G. B. otrzymała informację, że jej stanowisko zostało już obsadzone przez pracownika M. Ł.. Otrzymała propozycję podpisania porozumienia zmieniającego (zeznania świadka G. B. k. 116v -117v e – protokół 01:00:15 – 01:48:37).

W dniu 9 stycznia 2018 r. wypowiedziano powódce umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy - Zastępca Dyrektora w Biurze Zarządu oraz warunków wynagrodzenia i miejsca pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego upływ przewidziano na dzień 30 kwietnia 2018 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków pracy i płacy wskazano potrzebę pracodawcy w zakresie uzupełnienia stanu zatrudnienia pracowników Centrum (...), w szczególności posiadających merytoryczną wiedzę dotyczącą przedmiotu oraz sposobu prowadzenia działalności przez Centrum (...), doświadczenie na dotychczas zajmowanych stanowiskach (ds. obsługi organów Spółki, ds. wsparcia organizacyjnego, ds. organizacji, zastępcy dyrektora Biura Zarządu Centrali Spółki) oraz kwalifikacje nabyte w (...) S.A. Podano, że potrzeba wynika ze wzrostu liczby realizowanych projektów inwestycyjnych jak również z faktu znacznej fluktuacji pracowników Centrum (...) (wypowiedzenie zmieniające – akta osobowe B/77). Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od dnia 1 maja 2018 r. zaproponowano nowe warunki umowy o pracę : (...) S.A. Centrum (...) Biuro Centrum, Wydział Weryfikacji Wniosków, z miejscem wykonywania pracy w W., na stanowisku głównego specjalisty, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 3.300 zł miesięcznie plus premia według zasad określonych w regulaminie premiowania, dodatek za staż pracy oraz inne świadczenia przysługujące na zasadach określonych w ZUZP. Pozwany wskazał, że zgodnie z wnioskiem powódki, w okresie do 31 grudnia 2018 r. wymiar etatu wynosić będzie 7/8 oraz wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wysokości etatu. Poinformował, że do dnia 11 grudnia 2018 r. będzie jej przysługiwał dodatek wyrównawczy. Pozwany zawarł pouczenie o terminie, miejscu i sposobie wniesienia odwołania do Sądu Pracy (wypowiedzenie zmieniające – akta osobowe B/77).

(...) S.A. Centrum (...) to jednostka organizacyjna pozwanego zajmująca się: zarządzaniem operacyjnym projektami inwestycyjnymi oraz projektami przygotowania inwestycji, sprawowaniem funkcji inwestora w imieniu Spółki oraz zapewnieniem nadzoru inwestorskiego w zakresie wynikającym z przepisów prawa budowlanego, zapewnieniem dokumentacji niezbędnej dla przygotowania i realizacji procesu inwestycyjnego, prowadzeniem procedur przetargowych na wyłonienie wykonawców przedsięwzięć inwestycyjnych, zgodnie z posiadanymi kompetencjami. Procesy inwestycyjne pozwanego obejmują projekty realizowane w ramach Krajowego Programu Kolejowego. Krajowy Program Kolejowy do 2023 roku to program wieloletni, obejmujący inwestycje na liniach kolejowych, które dofinansowane są przez ministra właściwego do spraw transportu. Dokument ten realizuje strategię przyjęte przez Radę Ministrów, w tym "Strategię Rozwoju Kraju 2020" oraz "Strategię Rozwoju Transportu do 2020 z perspektywą do 2030 roku".

Zgodnie z (...) S.A. do zadań Wydziału Weryfikacji Wniosków Centrum (...) należą: weryfikacja formalno – prawna wniosków dotyczących prowadzonej inwestycji kierowanych na posiedzenia organów Spółki, albo zatwierdzanych w ramach kompetencji Centrum, kierowanie wniosków i projektów uchwał na posiedzenia organów Spółki wraz z uzyskiwaniem niezbędnych uzgodnień, tworzenie standardów wniosków dotyczących prowadzenia inwestycji, przygotowywanie oraz nadzorowane stosowania zasad opracowania i uzgadniania wniosków dotyczących prowadzonych inwestycji, organizacja pracy Komitetu Inwestycyjnego. Zakres obowiązków na przedmiotowym

stanowisku obejmował w szczególności: przygotowywanie, weryfikację kompletności materiałów wpływających do rozpatrzenia przez Komitet Inwestycyjny, obsługę organizacyjno-administracyjną Komitetu Inwestycyjnego w celu prawidłowego przebiegu posiedzeń oraz obsługę organizacyjno-administracyjną pozostałych spotkań i forum realizowanych w obszarze inwestycji w celu prawidłowego przebiegu tych form spotkań, nadzór nad przestrzeganiem procedur w zakresie tworzenia wewnętrznych aktów prawnych. Do głównych zadań tego Wydziału należało kompletowanie oraz przekazywanie dokumentów Członkom Komitetu Inwestycyjnego oraz Członkom Zarządu (karta stanowiska pracy k. 62).

Komitet Inwestycyjny to organ doradczy Zarządu Spółki oraz zespołów projektowych w obszarze prowadzonej działalności inwestycyjnej Spółki oraz decyzyjny w zakresie wyboru najkorzystniejszego wariantu realizacji inwestycji. Celem Komitetu było w szczególności: wspieranie Zarządu Spółki w podejmowaniu decyzji dotyczących realizacji projektów inwestycyjnych poprzez wydawanie rekomendacji, co do dalszych działań w zakresie wniosków składanych na posiedzenie Zarządu Spółki oraz podejmowanie decyzji w sprawach szeroko rozumianych projektów inwestycyjnych, ocena i wybór zadań do realizacji z listy rankingowej inicjatyw (regulamin Komitetu Inwestycyjnego - Załącznik do uchwały nr (...) Zarządu (...)S.A. z dnia 26 lipca 2016 r. k.55-57v).

Powódka faktycznie pracowała w Wydziale Weryfikacji i Wniosków. Po kilku dniach złożyła oświadczenie, że nie przyjmuje nowych warunków pracy (zeznania świadka G. B. k. 116v -117v e – protokół 01:00:15 – 01:48:37).

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, na podstawie akt osobowych powódki, na podstawie zeznań świadków: M. J. (1) k.115v – 116v e – protokół 00:21:37 – 01:00:15; G. B. k. 116v -117v e – protokół 01:00:15 – 01:48:37 i A. C. k. 117 v – 118v e – protokół 01:51:57 – 118v.

Sąd I Instancji dał wiarę zeznaniom świadków przesłuchanych w sprawie, jako że ich zeznania były logiczne, spójne i wzajemnie zbieżne, nie budzące wątpliwości co do szczerości wypowiedzi. Nadto korespondowały z dokumentami złożonymi do akt sprawy. Sąd Rejonowy postanowił pominąć dotychczas nierozpoznane wnioski dowodowe, w tym przesłuchanie świadków i stron uznając, że zgromadzony i przeprowadzony materiał dowodowy w sprawie jest wystarczający do wydania orzeczenia.

**Przechodząc do rozważań prawnych** Sąd Rejonowy wskazał, że powódka odwołała się od przedstawionego jej wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy wskazując, że podana przyczyna była fikcyjna a nadto, że nie posiadała doświadczenia w pracy w Centrum (...), a zaproponowane warunki pracy były znacznie poniżej posiadanych przez nią kwalifikacji. Pozwany w toku procesu starał się natomiast wykazać, że powódka była przygotowana do objęcia powierzonego jej stanowiska. Wskazywał, że zaproponowane powódce stanowisko korespondowało z posiadanym przez nią doświadczeniem oraz wiedzą merytoryczną w zakresie realizacji procesów inwestycyjnych pozwanego, którą zdobyła przy dotychczas zajmowanych stanowiskach pracy. Nadto podnosił, że u pozwanego doszło do reorganizacji, w wyniku której podjęto decyzję o przeniesieniu powódki na stanowisko głównego specjalisty w Centrum (...) uwzględniając potrzeby pozwanego w tejże jednostce organizacyjnej oraz zbyt duże nakłady osobowe kadry menadżerskiej Biura Zarządu Spółki. Pracodawca twierdził, że zaproponował powódce taką pracę, jaką dysponował i do wykonywania której miała ona wystarczające kwalifikacje. Nie był on natomiast zobowiązany do podejmowania szczególnych czynności organizacyjnych, takich jak na przykład przenoszenie pracowników na inne stanowiska w tym celu, aby zapewnić powódce stanowisko w pełni odpowiadające jej kwalifikacjom. Podał, że w okolicznościach niniejszej sprawy doszło do faktycznej likwidacji stanowiska Zastępcy Dyrektora Biura Zarządu. W związku z powyższym pozwany podniósł, że nie ma możliwości organizacyjnych zapewnienia powódce powrotu na dotychczas zajmowane przez nią stanowisko.

Powódka oparła swoje żądanie przywrócenia na poprzednie warunki pracy i płacy na przepisie art. 42 § 1 k.p. w myśl którego, przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy, przy czym wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki (art. 42 § 2 k.p.).

Zgodnie z art. 42 § 3 k.p. w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika (art. 42 § 4 k.p.).

Sąd Rejonowy zaznaczył, że każdym przypadku wypowiedzenia zmieniającego jest zatem konieczne przestrzeganie okresu wypowiedzenia, dochowanie formy pisemnej oraz pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Pracownikowi przysługują roszczenia przewidziane na wypadek rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Warunkiem prawidłowego dokonania wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki zatrudnienia jest zaproponowanie pracownikowi na piśmie nowych warunków pracy. Wypowiedzenie zmieniające nie stanowi sankcji za uchybienie obowiązkom pracowniczym, zatem wina pracownika nie jest warunkiem skuteczności tej czynności prawnej. Do wypowiedzenia zmieniającego zastosowanie mają przepisy o definitywnym rozwiązaniu umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest bezprawne we wszystkich przypadkach, gdy nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa o rozwiązywaniu umów o pracę. Ma to miejsce wtedy, gdy rozwiązano umowę o pracę m.in.: bez spełnienia wszystkich wymogów formalnych dotyczących formy rozwiązania umowy o pracę, bez zasięgnięcia opinii zakładowej organizacji związkowej, jeżeli takowa działa w zakładzie pracy, gdy podana przyczyna wypowiedzenia umowy nie jest prawdziwa.

W ocenie Sądu Rejonowego formalnie wypowiedzenie zmieniające zostało przez pozwanego skonstruowane w sposób prawidłowy. Zostało sporządzone na piśmie, prawidłowo określono okres wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę w przypadku nie przyjęcia proponowanych warunków, zawarto prawidłowe pouczenia o sposobie i terminie odwołania do Sądu Pracy. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy podstawowe znaczenie miała ocena przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Przepis art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy musi być prawdziwa i sformułowana w sposób konkretny (vide wyrok SN z dnia 15 lutego 2000 r., I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 440). Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (vide wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

Wprowadzenie wymogu podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie oznacza, że wypowiedzenie, w którym podano przyczynę będzie zawsze uzasadnione. Przyczyna nie może być sformułowana w jakikolwiek sposób. W tym zakresie powinny być przestrzegane pewne reguły, na które wskazywano wielokrotnie w orzecznictwie sądowym. Przede wszystkim musi to być przyczyna rzeczywista, a nie pozorna. Nadto badanie rzeczywistości przyczyn powinno się odbywać w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (vide wyrok SN z dnia 6 stycznia 2009r. sygn. akt II PK 108/08). Pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny wypowiedzenia po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (vide wyrok SN z dnia 10 listopada 1998r. sygn. akt I PKN 423/98). Wskazane w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczyny wyznaczają również granice sporu toczącego się przed sądem pracy (vide wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 434/98).

Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, a to oznacza, że takie wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. i usprawiedliwia przewidziane w tym przepisie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (vide wyrok Sądu Najwyższego z 7 października 2009 r., III PK 34/09; postanowienie Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2014r., I PK 182/13). Taki sam skutek wywołuje ocena, że przyczyna wypowiedzenia co prawda istniała, ale była - ze względu na jej wagę lub charakter - niewystarczająca dla skutecznego dokonania wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz nie mogła stanowić podstawy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, jak i wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca wypowiedzenia, a więc powodująca uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. (vide wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2008 r., I PK 2/08).

Obszarem badania zasadności wypowiedzenia zmieniającego przez Sąd I instancji były zatem dwie kwestie. Pierwsza – to ustalenie, czy wskazana przyczyna uzasadniała wypowiedzenie warunków pracy i płacy powódce, drugą stanowiła ocena czy zaproponowanie nowych warunków zatrudnienia, których ta obiektywnie nie mogła zaakceptować nie zmierzało do faktycznego „pozbycia się” powódki.

W realiach niniejszej sprawy pozwany jako przyczynę wypowiedzenia wskazał potrzebę pracodawcy w zakresie uzupełnienia stanu zatrudnienia pracowników Centrum (...), w szczególności posiadających merytoryczną wiedzę dotyczącą przedmiotu oraz sposobu prowadzenia działalności przez Centrum (...), doświadczenie na dotychczas zajmowanych stanowiskach (ds. obsługi organów Spółki, ds. wsparcia organizacyjnego, ds. organizacji, zastępcy dyrektora Biura Zarządu Centrali Spółki) oraz kwalifikacje nabyte w (...) S.A. Potrzeba wynika ze wzrostu liczby realizowanych projektów inwestycyjnych jak również z faktu znacznej fluktuacji pracowników Centrum (...).

Sąd Rejonowy zważył, że niewątpliwie przyczyna podana w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy nie jest prawdziwa, a faktycznej przyczyny wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy pozwany nie podał. Nie wskazał dlaczego powódka nie mogła zajmować dotychczasowego stanowiska, dlaczego spośród dwóch pracowników zatrudnionych na stanowisku zastępcy to jej zaproponowano zmianę warunków zatrudnienia. Zmiany organizacyjne pracodawcy miały jedynie charakter fikcyjny, stworzony w celu podjęcia próby konwalidowania wadliwego wypowiedzenia powódce warunków pracy i odsunięcia jej od kierowniczego stanowiska. Wypowiedzenie zmieniające z dnia 9 stycznia 2018 r. nie wskazywało na likwidację stanowiska pracy powódki, lecz wyłącznie wynikającą ze wzrostu liczby realizowanych projektów inwestycyjnych oraz znacznej fluktuacji pracowników Centrum (...), potrzebę pracodawcy w zakresie uzupełnienia stanu zatrudnienia pracowników dotyczącą przedmiotu oraz sposobu prowadzenia działalności przez Centrum (...) – która w ocenie Sądu Rejonowego nie uzasadnia wypowiedzenia. Co prawda w toku procesu powołał się na likwidację stanowiska pracy powódki, ale nie podał takiej przyczyny w wypowiedzeniu. Potrzebę zatrudnienia pracowników w Wydziale Weryfikacji Wniosków Centrum (...) także należy uznać za pozorną. De facto podjęto zmiany w strukturze organizacyjnej po to by powódka nie wróciła na stanowisko zastępcy dyrektora. Świadek M. J. (1), dyrektor biura, sama zeznała, że już w czasie ciąży powódki nie widziała z powódką możliwości współpracy na tym stanowisku i postanowiła przenieść ją na inne stanowisko. Podjęto kroki by zatrudnić nową osobę, a stanowisko powódki cały czas pozostawało nieobsadzone. Zlikwidowano je dopiero w związku z powrotem powódki. Nadto z materiału dowodowego złożonego do akt przez pozwanego nie wynikała całkowita likwidacja stanowiska Zastępcy Dyrektora Biura, a jedynie jednego dwóch takich stanowisk.

Wydział do którego skierowano powódkę zajmował się zadaniami organizacyjno – administracyjnymi, do wykonywania których nie było niezbędne doświadczenie i wiedza powódki. W ocenie Sądu niewątpliwie powódka została zdegradowana ze stanowiska kierowniczego do stanowiska głównego specjalisty (stanowiska szeregowego) w Centrum (...) Powódka posiadała znacznie wyższe kwalifikacje i doświadczenie zawodowe przekraczające kwalifikacje niezbędne na stanowisku głównego specjalisty w Wydziale Weryfikacji Wniosków. Zaproponowano jej stanowisko poniżej kwalifikacji oraz rażącym obniżeniem wynagrodzenia w stosunku do poprzedniego.

Sąd I instancji miał także na uwadze podnoszoną przez powódkę okoliczność, że M. Z. w myśl art. 183<sup>2</sup> k.p. była osobą chronioną przed rozwiązaniem umowy o pracę. Zgodnie z ww. przepisem pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Niemożność zatrudnienia na danym stanowisku winna mieć charakter obiektywny. Powinna ona wynikać ze zmiany struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa i likwidacji tego stanowiska, co w przypadku powódki miało charakter fikcyjny. Dopiero zatem, gdy dotychczasowe stanowisko uległo likwidacji w okresie nieobecności pracownika, w grę mogą wejść pozostałe rozwiązania. Niemożliwość dopuszczenia pracownika powracającego z urlopu macierzyńskiego na dotychczasowe stanowisko nie zachodzi natomiast w razie zatrudnienia na tym stanowisku innej osoby. Ryzyko powrotu pracownicy po urlopie powinno obciążać pracodawcę. Pracodawca obowiązany jest dopuścić pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku. Jeżeli jednak nie jest to możliwe, powinien mu zaproponować równorzędne z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom zawodowym, bez potrzeby stosowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy (vide uzasadnienie uchwały SN z dnia 30 grudnia 1985 r., sygn. akt III PZP 50/85, wyrok z dnia 26 stycznia 2017r., sygn. akt II PK 333/15). Sytuacja uzasadniająca wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie zachodzi jednak w okolicznościach niniejszej sprawy, pracodawca dysponuje bowiem stanowiskiem Zastępcy Dyrektora Biura Zarządu. Co prawda w czasie nieobecności powódki zatrudnił inną osobę formalnie na drugi nieobsadzony etat, jednak faktycznie było to powodowane koniecznością zastąpienia powódki. Nie było potrzeby zatrudniania dwóch zastępców w Biurze Zarządu.

Zgodnie z 45 § 1 k.p. w zw. art 42 § 1 k.p. z w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (tu wypowiedzenie zmieniające) 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.

Powódka wносиła o przywrócenie jej do pracy toteż Sąd Rejonowy z urzędu ocenił dopuszczalność uwzględnienia roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudnienia powódki. Należało uwzględnić takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy („ciężkie” czy „zwykłe” naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny nie związane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania, tj. konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp. (vide wyrok SN z 18 marca 2008 r., II PK 258/07; wyrok SN z 19 listopada 1997 r., I PKN 374/93).

Sąd I instancji rozpoznając uznał, że przewrócenie powódki do pracy jest możliwe i celowe. Jak wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego nie nastąpiła faktyczna likwidacja stanowiska pracy powódki, a jedynie jednego z dwóch istniejących stanowisk Zastępcy Dyrektora Biura. Pozwany nie musiałby tworzyć dla powódki specjalnie nowego stanowiska. W ocenie Sądu przywrócenie powódki do pracy nie stało w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, a restytucja rozwiązanego pomiędzy stronami stosunku pracy jest realnie możliwa do wykonania.

Jednocześnie na podstawie art. 47 k.p. powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez

pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Sąd pierwszej instancji zważył, że powódka jako pracownik chroniony pozostaje bez pracy od maja 2018r. wobec czego zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy począwszy od dnia 1 maja 2018 r. w kwocie 11.868,26 zł brutto miesięcznie pod warunkiem zgłoszenia przez powódkę gotowości do pracy u pozwanej w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku w pkt 1. Sąd nie kierował się przy tym zaświadczeniem o zarobkach wystawionym przez pozwanego, ale wziął pod uwagę sytuację, jakie pieniądze faktycznie otrzymywałyby powódka gdyby pracowała. Wysokości wynagrodzenia pozwany nie kwestionował.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), z uwzględnieniem że powódka wygrała sprawę w całości. Koszty zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. poz. 1800 ze zm.) – 180 zł. Uwzględniono również uiszczoną przez powódkę opłatę sądową od pozwu w kwocie 8.139 zł.

***Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w dniu 20 czerwca 2018 roku wniosła pozwany pracodawca zaskarżając orzeczenie w całości***, zarzucając skarżonemu rozstrzygnięciu:

1. naruszenie art. 233 § 1 w związku z art. 271 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i pominięcie w tej ocenie zeznań świadka M. J. (1) oraz świadka G. B. w zakresie, w jakim wynika z nich, że w Wydziale Weryfikacji Wniosków Centrum (...) występują braki kadrowe, natomiast powódka posiada wiedzę i kwalifikacje do zajmowania stanowiska głównego specjalisty, a co za tym idzie przyczyna wypowiedzenia jest faktyczna, rzeczywista i istniejąca oraz, że nastąpiła faktyczna likwidacja stanowiska Zastępcy Dyrektora Biura Zarządu, wobec czego zmiany organizacyjne nie mają fikcyjnego charakteru,
2. obrazę art. 30 § 4 w związku z art. 42 § 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że pozwany nie wskazał faktycznej, istniejącej i uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, że braki kadrowe w Wydziale Weryfikacji Wniosków Centrum (...)faktycznie mają miejsce i pozostają w związku z realizacją wielomiliardowych inwestycji,
3. naruszenie art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, podczas gdy wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była konkretna i rzeczywista i pozwany nie naruszył w tym zakresie obowiązujących przepisów,
4. niezastosowanie art. 45 § 2 k.p. z uwagi na fakt, że przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe i niecelowe z uwagi na faktyczną likwidację jej stanowiska pracy, a przywrócenie implikuje konieczność reaktywowania stanowiska Zastępcy Dyrektora Biura Zarządu w jego dawnej postaci.

W oparciu o powyższe zarzuty pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie uchylenie skarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanego wskazał, że świadkowie dopuszczeni w sprawie potwierdzili zasadność złożonego powódce wypowiedzenia zmieniającego wskazując na braki kadrowe, ponadto świadek M. J. (1) zeznała, że średnio na cotygodniowych posiedzeniach Zarządu jedna trzecia wniosków to wnioski inwestycyjne, które wymagają weryfikacji przez wydział, w którym powódka miała zająć stanowisko specjalisty, w ocenie świadka powódka ma „dryg do wniosków inwestycyjnych”, ponieważ wykazywała się skrupulatnością i dokładnością. Natomiast świadek G. B. zeznała, że powódka ma wiedzę i doświadczenie oraz kwalifikacje odpowiednie do zajmowania zaproponowanego



jej stanowiska co pominął Sąd I instancji. W ocenie pozwanej, fakt, że powódka w istocie wykonywała obowiązki Zastępcy Dyrektora Biura Zarządu jedynie kilka miesięcy w świetle poprzednio zajmowanych przez nią stanowisk nie przemawia za tym aby nabyła znacznie zaawansowane kwalifikacje i umiejętności, które pozwoliłyby uznać, że zaproponowane jej stanowisko jest rażąco poniżej jej kompetencji. Również zaproponowane jej wynagrodzenie nie było rażąco obniżone, ponieważ mogłaby liczyć na wynagrodzenie zasadnicze 3 3000 zł, a z dodatkiem węglowym w wysokości 4 500 – 5 000 zł miesięcznie, a zatem było to wynagrodzenie wyższe niż średnie wynagrodzenie otrzymywane przez pracowników na podobnych stanowiskach, które oscylowało na poziomie 2 800 zł miesięcznie. Pozwany zamierzał kontynuować współpracę z powódką, miała otwartą ścieżkę do awansu w obszarze inwestycji, do czego zachęcała ją świadek G. B.. Ponadto zdaniem pełnomocnika pozwanego świadek G. B. podkreślała w swych zeznaniach, że zmiany struktury organizacyjnej pozwanego miały miejsce, ze 137 stanowisk menadżerskich pozostało tylko 35 stanowisk, a więc reorganizacja Biura Zarządu była jedną z wielu jakie miały miejsce.

W ocenie pełnomocnika powódki Sąd Rejonowy niezasadnie uznał pozorność wskazanej przyczyny wypowiedzenia, bowiem zmiany organizacyjne w Biurze Zarządu weszły w życie z dniem podjęcia decyzji nr (...) Prezesa Zarządu z dnia 20 grudnia 2017 roku, zmieniającą decyzję w sprawie ustalenia wewnętrznej struktury organizacyjnej komórek organizacyjnych Centrali (...) S.A. Mając na względzie powyższe przywrócenie powódki na poprzednio zajmowane stanowisko jest niemożliwe i niecelowe z uwagi na likwidację stanowiska pracy powódki.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji powódki jako oczywiście bezzasadne. Ustosunkowując się do zarzutów pozwanego, pełnomocnik powódki wskazał, że w pełni zgadza się z rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego oraz podziela argumentację zawartą w części motywacyjnej wyroku, uznając je za prawidłowe, zgodne z prawem i rzeczywistym stanem rzeczy. Ponadto w ocenie powódki, pracodawca nie wskazał, dlaczego powódka nie mogła zajmować dotychczasowego stanowiska, dlaczego spośród dwóch pracowników zatrudnionych na stanowisku zastępcy, to jej zaproponowano zmianę warunków zatrudnienia. Co więcej wypowiedzenie zmieniające nie wskazywało na likwidację stanowiska pracy powódki, lecz wyłącznie potrzebę pracodawcy w zakresie uzupełnienia stanu zatrudnienia pracowników, która nie może uzasadniać wypowiedzenia. Pracodawca w istocie nie zlikwidował całkowicie stanowiska Zastępcy Dyrektora Biura Zarządu, a jedynie jednego z dwóch takich stanowisk. Z uwagi na fakt, że powódka podlegała szczególnej ochronie wynikającej z art. 183<sup>2</sup> k.p. pracodawca był obciążony ryzykiem powrotu pracownicy po urlopie i obowiązany był zapewnić jej dotychczasowe stanowisko, niemożność dopuszczenia pracownika powracającego z urlopu macierzyńskiego na dotychczasowe stanowisko nie zachodzi w razie zatrudnienia na tym stanowisku innej osoby. Sytuacja uzasadniająca wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie zachodziła, ponieważ pracodawca dysponował stanowiskiem Zastępcy Dyrektora Biura Zarządu.

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

Apelacja strony pozwanej była niezasadna i podlegała oddaleniu. Środek zaskarżenia wniesiony przez pozwaną spółkę nie zawierał zarzutów skutkujących zmianą lub uchyleniem wyroku, a w sprawie nie zachodziły okoliczności, które Sąd Okręgowy winien był wziąć pod uwagę z urzędu. Wyrok wydany przez Sąd I instancji zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie, zaś w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie występują przesłanki zaskarżenia mogące ten wyrok wzruszyć.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił właściwe ustalenia faktyczne, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, nie zachodzi zatem potrzeba ich szczegółowego powtarzania

(zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997r., II UKN 61/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999r., I PKN 521/98). Zgodnie bowiem z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 15 maja 2007 roku w sprawie V CSK 37/07, surowsze wymagania odnośnie do oceny zgromadzonego materiału i czynienia ustaleń

na potrzeby wydania orzeczenia ciężą na Sądzie odwoławczym wówczas, gdy odmiennie ustala on stan faktyczny w sprawie niż to uczynił Sąd I instancji. Inaczej jest natomiast wtedy, gdy orzeczenie wydane na skutek apelacji zmierza do jej oddalenia, a tym samym utrzymuje w mocy ustalenia poczynione przez Sąd I instancji. W takim bowiem przypadku, jakkolwiek wyrok sądu odwoławczego powinien opierać się na jego własnych i samoistnych ustaleniach, za wystarczające można uznać stwierdzenie, że przyjmuje on ustalenia faktyczne i prawne Sądu I instancji jako własne.

Argumentacja skarżącego skupiła się w całości na zakwestionowaniu dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny zeznań świadków M. J. (1) oraz świadka G. B. w zakresie, jakim wynika z nich, że w Wydziale Weryfikacji Wniosków Centrum (...) występują braki kadrowe, natomiast powódka posiada wiedzę i kwalifikacje do zajmowania stanowiska głównego specjalisty, a co za tym idzie przyczyna wypowiedzenia jest faktyczna, rzeczywista i istniejąca oraz, że nastąpiła faktyczna likwidacja stanowiska Zastępcy Dyrektora Biura Zarządu, wobec czego zmiany organizacyjne nie mają fikcyjnego charakteru. W tym zakresie pozwana podniosła zarzut braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, a przez to naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 271 § 1 k.p.c.

W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom strony skarżącej Sąd Rejonowy nie pominął w trakcie postępowania zeznań świadków M. J. (1) oraz świadka G. B., dokonał bowiem ich oceny biorąc pod uwagę całokształt sprawy. W orzecznictwie dominuje pogląd, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. narzuca na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest zatem wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. Nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1998r., II CKN 4/98). W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (tak Sąd Najwyższy m.in. w orzeczeniach z dnia: 23 stycznia 2001r., IV CKN 970/00, 12 kwietnia 2001r., II CKN 588/99, 10 stycznia 2002r., II CKN 572/99).

Kierując się powyższym Sąd Okręgowy uznał, że pozwana nie wykazała naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów postępowania, a w konsekwencji nie zaistniały podstawy do stwierdzenia, że dokonana przez ten Sąd ocena materiału dowodowego była oceną dowolną a contrario do zasady wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. Pozwana nie przedstawiła argumentów, które w sposób skuteczny poddawałyby w wątpliwość przyjętą przez Sąd Rejonowy ocenę dowodów, sposób rozumowania, czy też konkluzje co do ustalonych okoliczności stanu faktycznego. Pozwana nie wskazała również dowodów, które Sąd ten miałby błędnie ocenić lub też z których miałby wyprowadzić nieprawidłowe wnioski, a ponadto nie wyjaśnił w czym przejawia się brak wszechstronności w dokonanej przez Sąd Rejonowy ocenie materiału dowodowego. Mimo sformułowania zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 271 § 1 k.p.c. pełnomocnik nie odniósł się do tego do niego w sposób pełny, a jego argumentacja ograniczyła się właściwie do przedstawienia własnego postrzegania, które wypowiedzi świadków Sąd powinien wziąć pod uwagę jako istotne z punktu widzenia strony pozwanej. Sąd Okręgowy zważył, że Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny sprawy m. in. w oparciu o dokumentację złożoną przez strony postępowania, a także z uwzględnieniem zeznań przesłuchanych w sprawie świadków. Żaden z wymienionych wyżej, istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy dowodów nie był kwestionowany przez pozwaną w toku postępowania, a również i Sąd Okręgowy uznał te dowody za przekonujące.

W konsekwencji powyższego Sąd Okręgowy stwierdził, że zarzuty pozwanej w zakresie domniemanego naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 271 § 1 k.p.c. miały charakter polemiczny i były ściśle związane z prezentacją własnej interpretacji

poszczególnych dowodów oraz argumentacji, a także stanowiły wyraz subiektywnej oceny zdarzeń przez pozwaną, pozostających w oderwaniu od materiału dowodowego zebranego w toku postępowania przed Sądem Rejonowym.

Rozpoznając sprawę Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego co do tego, że w szczególności zeznania świadków M. J. (1), G. B. pozwoliły dowieść, że zmiany organizacyjne pracodawcy miały jedynie charakter fikcyjny, stworzony w celu podjęcia próby złożenia powódce wadliwego wypowiedzenia warunków pracy i odsunięcia jej od kierowniczego stanowiska. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, ponieważ w istocie pracodawca jako przyczynę wypowiedzenia wskazał potrzebę pracodawcy w zakresie uzupełnienia stanu zatrudnienia pracowników Centrum (...), w szczególności posiadających merytoryczną wiedzę dotyczącą przedmiotu oraz sposobu prowadzenia działalności przez Centrum (...) doświadczenie na dotychczas zajmowanych stanowiskach (ds. obsługi organów Spółki, ds. wsparcia organizacyjnego, ds. organizacji, zastępcy dyrektora Biura Zarządu Centrali Spółki) oraz kwalifikacje nabyte w (...) S.A. Potrzeba wynika ze wzrostu liczby realizowanych projektów inwestycyjnych jak również z faktu znacznej fluktuacji pracowników Centrum (...). Pozwana w żaden sposób nie udowodniła aby na zaproponowanym powódce stanowisku głównego specjalisty była wymagana wiedza i doświadczenie zastępcy dyrektora Biura Zarządu Centrali Spółki. Poczynione już przez Sąd I Instancji ustalenia jednoznacznie wskazują na fikcyjną przyczynę wypowiedzenia warunków pracy i płacy, nie ma potrzeby ponownie wyjaśniać, że stanowisko zastępcy dyrektora Biura Zarządu zajmowane wcześniej przez powódkę nadal istnieje, zajmuje je inna osoba zatrudniona przez dyrektora Biura Zarządu. Pozwana zatem w żaden sposób nie wykazała, aby faktycznie zlikwidowała stanowisko zastępcy dyrektora Biura Zarządu, ponieważ ono nadal istnieje. Nie ulega również wątpliwości, że powódka nie została poinformowana o kryterium jakie pracodawca zastosował wybierając właśnie ją spośród dwóch osób na stanowisku zastępcy dyrektora Biura Zarządu jako osobę, której wręczył wypowiedzenie warunków pracy i płacy zaproponował niższe wynagrodzenie i stanowisko poniżej kwalifikacji. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p., art. 45 § 1 z zw. z art. 42 § 1 k.p. wskazane w apelacji pozwanej nie miało w tym przypadku miejsca bowiem, jak już słusznie ustalił Sąd I instancji przyczyny złożonego powódce wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki pracy i płacy są nieprawdziwe i mają na celu ukrycie prawdziwej przyczyny którą była chęć pozbycia się powódki z Biura Zarządu, ponieważ ówczesna dyrektor Biura Zarządu nie widziała możliwości współpracy z M. Z. na stanowisku zastępcy dyrektora Biura Zarządu i zatrudniono na to stanowisko inną osobę. Ponadto Sąd nie badał podnoszonej przez stronę pozwaną okoliczności związanej z likwidacją jednego ze stanowisk zastępcy dyrektora Biura Zarządu Centrali Spółki, ponieważ nie wskazano tej przyczyny w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy wręczonemu powódce. Sąd jest obowiązany zbadać przyczynę wypowiedzenia zawartą w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Postępowanie dowodowe w zakresie zasadności wypowiedzenia, bądź istnienia przyczyny wypowiedzenia, co do zasady, ogranicza się do tego, że pracodawca jest zobowiązany wykazać istnienie właściwej przyczyny, którą podał pracownikowi. Pracodawca nie może wykazywać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu (por. wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266), a ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych przez pracodawcę (por. wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNP 1999/21/688).

Sąd odwoławczy podzielił utrwaloną linię orzecznictwa Sądu Najwyższego, dotyczącą likwidacji stanowiska pracy jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, sąd pracy nie ma kompetencji do badania racjonalności decyzji pracodawcy co do zmian organizacyjnych dokonywanych w zakładzie pracy, podobnie jak nie bada racjonalności decyzji gospodarczych lub innych decyzji związanych z zarządzaniem zakładem pracy (np. co do zawarcia określonych kontraktów z partnerami w obrocie gospodarczym, zaciągnięcia kredytów, inwestycji itp.). Od lat ugruntowane jest stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998 Nr 9, poz. 263 i z 2 grudnia 2010 r., III PK 28/10, OSNP 2012 nr 3-4, poz. 35, a także postanowienie Sądu Najwyższego z 2 lutego 2012 r., II PK 252/11, LEX nr 1215430). Wypowiedzenie jest natomiast nieuzasadnione, jeżeli wskazywana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Przykładem nieprawdziwej przyczyny jest pozorne zmniejszenie stanu zatrudnienia, gdy na miejsce zwalnianych pracowników zatrudnia się innych (por. uzasadnienie tezy XI uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III

PZP 10/85, OSNCP 1985 Nr 11, poz. 164, w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony). Podobny pogląd można odnieść do sytuacji, gdy pracodawca najpierw zatrudnia pracownika tylko po to, aby wkrótce potem zwolnić innego pracownika wykonującego te same zadania. Sąd odwoławczy zaznacza, że od dłuższego czasu u pozwanego pracodawcy w dziale Biura Zarządu istniały dwa etaty zastępcy dyrektora, z czego jeden etat pozostawał nieobsadzony, do momentu kiedy dyrektorka Biura Zarządu M. J. (1) w trakcie kiedy powódka była nieobecna przestała sobie sama radzić z pracą i zatrudniła na drugi dotąd nieobsadzony etat zastępcy dyrektora inną osobę, która faktycznie zastąpiła na tym stanowisku powódkę. Wówczas nadal istniały dwa etaty zastępcy dyrektora Biura Zarządu. Powódka przez zakończeniem urlopu macierzyńskiego dowiadywała się w dziale kadr, co będzie z jej stanowiskiem już we wrześniu i została poinformowana, że na jej stanowisko została zatrudniona inna osoba. Pozwana dopiero 20 grudnia 2017 roku dokonała zmiany wewnętrznej struktury organizacyjnej komórek organizacyjnych Centrali (...) S.A. poprzez usunięcie ze struktury jednego etatu zastępcy dyrektora Biura Zarządu. W strukturze organizacyjnej pozwanej spółki pozostało stanowisko zastępcy dyrektora Biura Zarządu, na którym została zatrudniona w miejsce powódki inna osoba. Pracodawca nie podał jednak tej przyczyny likwidacji stanowiska w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy wręczonym powódce, natomiast podał przyczynę, która jest nieprawdziwa w świetle ustaleń poczynionych w trakcie postępowania w pierwszej instancji, a które w pełni podzielił Sąd odwoławczy.

Sąd Okręgowy zważył, że Sąd Rejonowy prawidłowo nie zastosował art. 45 § 2 k.p. ponieważ stanowisko zastępcy dyrektora Biura Zarządu zajmowane wcześniej przez powódkę nadal istniało i nie wymagało reaktywacji. Zgodnie bowiem z powszechnym stanowiskiem judykatury, które w pełni podziela Sąd Okręgowy niemożliwość dopuszczenia pracownika powracającego z urlopu macierzyńskiego na dotychczasowe stanowisko nie zachodzi w razie zatrudnienia na tym stanowisku innej osoby. Ryzyko powrotu pracownicy po urlopie powinno obciążać pracodawcę. Pracodawca obowiązany jest dopuścić pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku. Jeżeli jednak nie jest to możliwe, powinien mu zaproponować równorzędne z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom zawodowym, bez potrzeby stosowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy (vide uzasadnienie uchwały SN z dnia 30 grudnia 1985 r., sygn. akt III PZP 50/85, wyrok z dnia 26 stycznia 2017 r., sygn. akt II PK 333/15). Sytuacja uzasadniająca wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie zachodzi jednak w okolicznościach niniejszej sprawy, pracodawca dysponuje bowiem stanowiskiem zastępcy dyrektora Biura Zarządu. Co prawda w czasie nieobecności powódki zatrudnił inną osobę formalnie na drugi nieobsadzony etat. Sąd Okręgowy podziela również pogląd wyrażony w wyroku SN z dnia 26 stycznia 2017 r. (II PK 333/15, OSNP 2018, nr 3, poz. 33), zgodnie z którym pracodawca narusza art. 183<sup>2</sup> k.p., jeżeli respektuje przewidziane w nim gwarancje płacowe, ale wskazuje pracownicy powracającej z urlopu macierzyńskiego stanowisko równorzędne lub inne stanowisko odpowiadające jej kwalifikacjom zawodowym, gdy poprzednio zajmowane stanowisko nie zostało zlikwidowane, lecz zatrudniono na nim inną osobę. Powyższe oznacza, że nawet jeśli nowe stanowisko odpowiadałoby kwalifikacjom powódki i zachowywało odpowiedni poziom wynagrodzenia, to powódce jako osobie powracającej z urlopu macierzyńskiego pracodawca powinien zagwarantować powrót na poprzednio zajmowane stanowisko, które nie zostało zlikwidowane, nawet jeśli zatrudniono na nim inną osobę. Sąd Okręgowy pragnie zwrócić uwagę, że nawet jeśli następuje u pracodawcy likwidacja konkretnego (jedyne danego rodzaju) stanowiska pracy, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy, wydajności, umiejętności itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje jednak wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (por. uzasadnienie tezy IX uchwały Sądu Najwyższego z 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985 Nr 11, poz. 164; wyrok Sądu Najwyższego z 3 listopada 2010 r., I PK 93/10, LEX nr 707852). Relacja z dokonania tego rodzaju porównania oraz podanie kryteriów doboru do zwolnienia powinna się znaleźć w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu. W razie konieczności wyboru jednego pracownika spośród większej liczby pracowników zajmujących jednakowe stanowiska pracy jest oczywiste, że pracodawca, decydując się na wypowiedzenie umowy konkretnemu pracownikowi, ma na uwadze nie tylko likwidację stanowiska pracy, lecz także to, że dany pracownik jest ze znanych mu względów "gorszy" (mniej przydatny dla pracodawcy) od innych. Wobec tego należy uznać, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu

umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana (na podstawie art. 30 § 4 k.p.) także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, LEX nr 1498580 i przytoczone tam orzecznictwo). W judykaturze Sądu Najwyższego dominuje stanowisko, że w razie wypowiedzenia umowy o pracę i konieczności doboru pracownika do zwolnienia z pracy w związku z obiektywną potrzebą racjonalizacji lub ograniczenia zatrudnienia pracownik, który traci pracę, powinien znać zarówno przyczyny wypowiedzenia, jak i zastosowane, sprawdzalne i poddające się weryfikacji sądowej kryteria obiektywnego i sprawiedliwego doboru do zwolnienia z pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 8 sierpnia 2006 r., I PK 50/06, LEX nr 204124; z 16 grudnia 2008 r., I PK 86/08, LEX nr 497682; z 19 listopada 2012 r., II PK 258/11, LEX nr 122189; z 25 stycznia 2013 r., I PK 172/13, LexPolonica nr 5841473).

W ocenie Sądu Okręgowego pracodawca naruszył art. 183<sup>2</sup> k.p. w szerokim aspekcie między innymi poprzez wypowiedzenie warunków płacy i płacy M. Z., zaproponowanie jej stanowiska poniżej jej kwalifikacji tj. główny specjalista i rażąco obniżenie jej wynagrodzenia z kwoty 11.868,26 zł do kwoty 3 300,00 zł. Nie zmieniają tego oświadczenia świadków, że z dodatkami wynagrodzenie może wzrosnąć do 4 500,00 zł, gdyż owe dodatki powódka mogłaby otrzymywać także na stanowisku zastępcy dyrektora. Kolejnym z naruszeń było zaproponowanie M. Z. innego stanowiska w sytuacji, gdy poprzednio zajmowane stanowisko Zastępcy Dyrektora Biura Zarządu nie zostało zlikwidowane, lecz zatrudniono na nim inną osobę.

Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że niezależnie od tego, czy pracownik powrócił do pracy na swoje dotychczasowe stanowisko, na równorzędne czy też inne zgodne z jego kwalifikacjami, nie powinno to wpłynąć niekorzystnie na jego sytuację finansową. Przepis gwarantuje mu wynagrodzenie, jakie by otrzymywał, gdyby nie korzystał z urlopu. To oznacza, że objęta gwarancją nie jest nominalna kwota płacy pracownika sprzed urlopu, lecz kwota, która za pracę na danym stanowisku by mu przysługiwała, gdyby nie wystąpiła przerwa urlopową. Natomiast przewidziana w przepisach zmiana zatrudnienia dokonuje się w drodze polecenia pracodawcy, któremu pracownik ma obowiązek się podporządkować i przystąpić do wykonywania pracy. Nie oznacza to, że nie może on zakwestionować treści takiego polecenia, zarzucając nieprawidłowe zakwalifikowanie danego stanowiska jako równorzędnego z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu albo podważając zgodność kwalifikacji wymaganych do wykonywania pracy na innym przydzielonym mu stanowisku z kwalifikacjami, które posiada. Inna praca powinna odpowiadać również poziomowi kwalifikacji wymaganych na stanowisku, które pracownik zajmował przed urlopem.

Mając na względzie powyższe rozważania Sąd II Instancji akceptuje stanowisko przedstawione przez Sąd I Instancji, zgodnie z którym powódka została niezasadnie z naruszeniem prawa zdegradowana ze stanowiska kierowniczego do stanowiska głównego specjalisty (stanowiska szeregowego) w Centrum (...). Powódka posiadała znacznie wyższe kwalifikacje i doświadczenie zawodowe przekraczające kwalifikacje niezbędne na stanowisku głównego specjalisty w Wydziale Weryfikacji Wniosków. Zaproponowano jej stanowisko poniżej kwalifikacji wymaganych na stanowisku zastępcy dyrektora Biura Zarządu oraz z rażącym obniżeniem wynagrodzenia w stosunku do poprzedniego.

Artykuł 183<sup>2</sup> k.p. wprowadza specyficzny tryb zmiany treści stosunku pracy. Pracodawca może zatrudnić pracownika na stanowisku innym niż wskazane w treści umowy o pracę bez konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego. Przesłanką dopuszczalności takiej zmiany treści stosunku pracy jest brak możliwości zatrudnienia pracownika na dotychczasowym stanowisku. Należy uznać, że jeżeli przesłanka taka nie występuje, pracownik może wystąpić z roszczeniem o dopuszczenie do pracy na dotychczasowym stanowisku, jeżeli udowodni, że po stronie pracodawcy nie występowała niemożność zatrudnienia go na dotychczasowym stanowisku.

Na gruncie niniejszej sprawy należy uznać, że pracodawca mimo dokonanych zmian organizacyjnych, pozostawił jeden z dwóch etatów zastępcy dyrektora Biura Zarządu, a więc nie doszło do całkowitej likwidacji stanowiska zajmowanego poprzednio przez powódkę. Taka konkluzja oznacza, że po stronie pracodawcy nie występowała niemożność zatrudnienia M. Z. na dotychczasowym stanowisku, ponieważ stanowisko to nadal istnieje w strukturze organizacyjnej pozwanej. Zatrudnienie na tym stanowisku innej osoby, nie może w rozumieniu powyższych przepisów

stanowić przeszkody uniemożliwiającej przywrócenia powódki na poprzednio zajmowane stanowisko i jest to ryzyko, z jakim pracodawca powinien się liczyć zatrudniając inną osobę.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko judykatury, w myśl którego za równorzędne stanowisko można uznać takie, które gwarantuje wynagrodzenie na dotychczasowym poziomie i zapewnia dotychczasową pozycję zawodową oraz możliwości awansowe nie mniejsze od posiadanych poprzednio. W niniejszej sprawie pozwany nie wykazał, aby w jakikolwiek sposób zaproponowane powódce stanowisko głównego specjalisty w wydziale weryfikacji wniosków gwarantowało jej wynagrodzenie na dotychczasowym poziomie i pozwoliło zachować dotychczasową pozycję zawodową oraz możliwości awansu nie mniejsze niż poprzednio.

Reasumując, Sąd Okręgowy zważył, że zmiana wysokości wynagrodzenia, brak możliwości wykorzystywania na nowym stanowisku zdobytej już na wielu zajmowanych wcześniej stanowiskach wiedzy i umiejętności powódki, niższa hierarchia stanowiska, obniżenie rangi powódki jako pracownika, były czynnikami, które jednoznacznie wskazywały na drastyczne pogorszenie warunków pracy. Tym samym Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że zaproponowane powódce stanowisko pracy nie jest stanowiskiem równorzędnym do dotychczasowego, nie uwzględnia jej kwalifikacji i umiejętności powódki niezbędnych do wykonywania pracy na poprzednio zajmowanym stanowisku pracy.

Sąd II Instancji nie dopatrył się naruszenia podnoszonych w apelacji przepisów prawa procesowego bądź materialnego, a tym samym w jego ocenie, Sąd Rejonowy wydał trafny i zgodny z przepisami wyrok, zaś apelacja polemizująca jedynie z prawidłowymi ustaleniami i wywodami Sądu jako bezzasadna podlega oddaleniu w trybie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji stosownie do wyniku postępowania apelacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z

§ 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800).

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Dorota Michalska (spr.)

**Zarządzenie:** (...)

(...)