

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący:	SSR Wioletta Jodłowska - Nowicka
Ławnicy:	Elżbieta Marek, Alicja Szumańska
Protokolant:	protokolant sądowy Łukasz Michaluk

po rozpoznaniu w dniu 21 grudnia 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. J.

przeciwko Spółdzielni (...) w W.

o przywrócenie do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy

1. Przywraca powódkę M. J. na poprzednie warunki pracy i płacy w pozwanej Spółdzielni (...) w W.;
2. Nie obciąża pozwanego kosztami zastępstwa procesowego;
3. Odstępuje od obciążenia pozwanego kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu od której zwolniona była powódka.

## UZASADNIENIE

W dniu 17 maja 2016 r. do tutejszego Sądu wpłynął pozew M. J. przeciwko Spółdzielni (...) w W. o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (pozew k. 1).

W uzasadnieniu powódka wskazała, że przyczyna wskazana przez pozwaną tj. zmiany organizacyjne mające na celu poprawę działania spółdzielni jest niekonkretna i niezrozumiała. Ponadto podała, że po pierwsze w piśmie rozwiązującym umowę o pracę pozwana nie nawiązała w ogóle do kryteriów doboru pracowników, a ponadto wypowiedzenie miało charakter dyskryminujący z uwagi na niepełnosprawność (pozew k. 1).

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 13-15).

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że powódka jako przewodnicząca związków zawodowych doskonale znała kondycję finansową Spółdzielni uzasadniającą optymalizację zatrudnienia, a związki zawodowe działające u pozwanej

wyraziły zgodę na zmianę warunków pracy i płacy. Ponadto pozwana wskazała, że nieprawdziwe jest twierdzenie powódki jakoby jedynym kryterium doboru pracowników, którzy otrzymali wypowiedzenia zmieniające była ich niepełnosprawność, bowiem zmiany dotyczyły też pracowników niebędących osobami niepełnosprawnymi (odpowiedź na pozew k. 13-15).

W toku dalszego postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w niezmienionym kształcie (protokół k.72).

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka była zatrudniona przez pozwaną Spółdzielnię (...) w W. na podstawie umowy o pracę od 1993 r., w tym od 1 lutego 2012 r. na czas nieokreślony, na stanowisku (...)w pełnym wymiarze czasu pracy ze średnim wynagrodzeniem miesięcznym brutto w kwocie 1.947,82 zł (zaświadczenie k.29; umowa o pracę k. 31;umowa o pracę k. 33,umowa o pracę k.50, aneks do umowy k. 52).

Powódka posiada orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z dnia 17 grudnia 2014r. na stałe (orzeczenie k. 5).

W okresie objętym sporem powódka pełniła funkcję przewodniczącej związków zawodowych (...) działających u pozwanej (okoliczność niesporna).

Prezesem pozwanej spółdzielni w okresie od marca 2015 r. do kwietnia 2016 r. był K. Ł. (1), a po jego rezygnacji R. K. (zeznania świadka K. Ł. (1) k.95-97 e-protokół (...)(...)

Na tożsamym stanowisku co powódka zatrudnionych było około 20 pracowników. W większości pozwana zatrudniała osoby niepełnosprawne oraz emerytów. W związku z kryzysem ekonomicznym od 2015 roku do marca 2016 roku pozwana objęta została przestojem ekonomicznym. W Polsce rynek krajowy uległ załamaniu, ograniczono sprzedaż do Rosji i Ukrainy i w związku z tym znacznemu zmniejszeniu ulegała ilość zamówień. Przystój był zauważalny i dotkliwy. Pracownicy wiedzieli o złej kondycji finansowej pozwanej. Pozwana otrzymała dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników z Urzędu Marszałkowskiego, ale z uwagi na ilość zamówień zarząd zmuszony był wdrażać środki zaradcze, w tym rozważano ograniczenie zatrudnienia. W 2015 r. prezes K. Ł. (1) prowadził rozmowy z bezpośrednimi przełożonymi oraz związkami zawodowymi na temat ograniczenia zatrudnienia. Omawiano co dany pracownik wykonuje, jakie są jego obowiązki. Osobiście też przeprowadzał rozmowy z pracownikami, w tym z powódką odnośnie wypowiedzeń zmieniających. Ponieważ powódka poinformowała go o trudnej sytuacji materialnej, o tym że sypłaca kredyt i z uwagi na sprzeciw i niezadowolenie ogółu pracowników prezes ostatecznie odstąpił od złożenia wypowiedzeń (zeznania świadka K. Ł. (1) k.95-97 e-protokół (...) (...) zeznania powódki M. J. k.102 – 104 e – protokół (...)(...)

Uchwałą nr 254 Rady Nadzorczej z dnia 31 marca 2016 r. podjęto decyzję o zmniejszeniu zatrudnienia podyktowanego złą sytuacją gospodarczą. W dniu 1 kwietnia 2016r. pozwana zawarła z działającymi u niej związkami zawodowymi (...) porozumienie w sprawie ograniczenia wynagrodzeń wszystkich pracowników Spółdzielni w związku z trudnościami ze sprzedażą wyrobów na rynku rosyjskim i ukraińskim, spadkiem wartości rubla w stosunku do dolara i zmniejszonego zainteresowania wyrobami pozwanej. Ustalono, że od 1 kwietnia 2016 r. osoby, których podstawa płacy zasadniczej brutto jest mniejsza lub równa 3.500 zł będą miały ograniczoną płacę zasadniczą brutto o 20%. Osoby, których podstawa płacy zasadniczej brutto jest większa od 3.500 zł będą miały ograniczoną płacę zasadniczą brutto o 25%. Zaznaczono, że ograniczenie wprowadza się na jeden miesiąc z możliwością przedłużenia na dwa kolejne miesiące Zawarto również porozumienie w sprawie czasowego zawieszenia wybranych postanowień Regulaminu Pracy i Płacy, w tym prawa do nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalnej i rentowej, na okres od 1 lutego 2016 r. do 1 lutego 2017r. (uchwała k.22, porozumienie k. 18, porozumienie k. 20-21).

W dniu 28 kwietnia 2016 r. poinformowano pracowników, że w związku z trudną sytuacją finansową, (...) (...) w porozumieniu z Organizacją (...), od dnia 1 maja 2016 r., wprowadzone zostaną ograniczenia w zatrudnieniu osób Spółdzielni. Wobec tego nastąpi ograniczenie do 0,5 etatu dla następujących osób: A. A. (1), M. D., A. A. (2), K. B., K. K., B. K.. Z. W., powódka i M. O. na 0,75 etatu. Ponadto wskazano, że umowę o pracę rozwiązuje się z pracownikami: L. B., M. S. (1), M. W., M. S. (2) i H. L. konsultowana była także z kierownikami poszczególnych działów. Jako kryterium

doboru do wypowiedzenia warunków pracy i płacy pozwany przyjął przydatność dla firmy, inne źródła utrzymania np. emerytura. Złożone przez pozwaną wypowiedzenia dotyczyły przede wszystkim osób niepełnosprawnych. Część osób z listy ostatecznie nie otrzymała wypowiedzenia, w tym na M. D., H. W. miał umowę terminową, która wygasła, M. S. (2) otrzymał wypowiedzenie w związku z absencją chorobową, T. K. i M. L. odeszli za porozumieniem stron, zaś M. S. (1) dopiero nie dawno otrzymała wypowiedzenie (pismo k.7, zeznania R. K. k.102 – 105 e – protokół (...)(...)

W dniu 9 maja 2016 r. pozwana wypowiedziała powódce warunki umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego upływ przewidziano na dzień 31 sierpnia 2016 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne mające na celu poprawę działalności spółdzielni. Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od 1 września 2016 r. zaproponowano powódce 1/2 etatu za wynagrodzeniem brutto 925 zł miesięcznie. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie. Pozwana zważyła pouczenie o czasie, miejscu i trybie wniesienia odwołania (wypowiedzenie warunków umowy o pracę k. 4). Pozwana nie podała kryteriów jakie przyjęła typując pracowników do wypowiedzenia (zeznania powódki M. J. k.102 – 104 e – protokół (...)(...)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy, na podstawie zeznań świadka K. Ł. (1) k.95-97 e-protokół (...) (...) oraz zeznań powódki M. J. k.102 – 104 e – protokół (...) (...)i prezesa pozwanej R. K. k.104 – 105 e – protokół (...)(...)

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka K. Ł. (2) z uwagi na fakt, że były spójne i zbieżne z zeznaniami prezesa pozwanej i powódki. Sąd dał wiarę także co do zasady zeznaniom stron. Zeznania prezesa pozwanej Sąd uznał za wiarygodne albowiem korespondowały one z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Jednakże Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie braku jej wiedzy co do złej sytuacji finansowej spółdzielni albowiem zeznania jej w tym zakresie pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadka K. Ł. (1) , który osobiście rozmawiał z powódką na ten temat a ponadto sam fakt istnienia przestoju w spółdzielni oraz świadczenie przez powódkę w pracy z dwutygodniową przerwą w oceni Sadu jednoznacznie wskazują na pogarszającą się sytuację finansową.

### ***Sąd zważył co następuje :***

Powództwo jako zasadne zasługuje na uwzględnienie.

Obowiązujące przepisy prawa pracy wyposażają pracodawcę w możliwość wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, zagwarantowanych pracownikowi w umowie o pracę, bez potrzeby rozwiązywania istniejącego stosunku pracy.

Zgodnie z art 42 § 2 k.p. wypowiedzenie warunków pracy i płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Zaś w oparciu o treść art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Przepis ten nakłada więc na pracodawcę obowiązek odpowiedniego stosowanie do wypowiedzenia warunków pracy i płacy wszystkich przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. W każdym przypadku wypowiedzenia zmieniającego jest zatem konieczne przestrzeganie okresu wypowiedzenia, zachowanie formy pisemnej oraz pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Pracownikowi zaś przysługują roszczenia przewidziane na wypadek nieuzasadnionego wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Warunkiem prawidłowego dokonania wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki zatrudnienia jest zaproponowanie pracownikowi na piśmie nowych warunków pracy. Wypowiedzenie zmieniające nie stanowi sankcji za uchybienie obowiązkowi pracowniczemu, 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.

Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku podania w piśmie rozwiązującym umowę o pracę na czas nieokreślony przyczyny wypowiedzenia, gdy albo nie wskazuje jej w ogóle, albo kiedy wskazana przyczyna jest niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika. Ocena podanej w rozwiązaniu umowy przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (vide Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r. I PKN 423/98 OSNP 1999/24/789).

W niniejszej sprawie pozwana jako przyczynę wypowiedzenia warunków pracy i płacy wskazała zmiany organizacyjne mające na celu poprawę działalności spółdzielni. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Niewątpliwie wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia prowadzi do oczywistego wniosku, że pracodawca stanął przed koniecznością wyboru pracownika do zwolnienia, co z kolei oznacza ograniczenie zatrudnienia w grupie stanowisk o analogicznym charakterze. W konsekwencji zasadność dokonanego wypowiedzenia ocenić należy przez pryzmat zastosowanych kryteriów typowania do zwolnienia odnoszonych do ogółu pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach (vide wyrok SN(...)) Powyższe analogiczne zastosowanie znajdzie do wypowiedzeń zmieniających.

W przedmiotowej sprawie oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy zawierało uchybienia formalne, skutkujące uwzględnieniem powództwa. Co prawda wypowiedzenie 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, wskazano także przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Obok przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu zmieniającym, pozwana nie podała jednak kryterium doboru pracowników do ograniczenia zatrudnienia. Dopiero postępowanie dowodowe tak naprawdę ujawniło szczegóły związane z wytypowaniem powódki oraz cel jaki przyświecał pozwanej. Poprzedni prezes pozwanej K. Ł. (1) przesłuchany w charakterze świadka nie potwierdził, że podawano powódce nawet ustnie przyjęte kryteria. Ponadto wskazał, że przyjęto jako kryterium wyboru pracownika do zwolnienia przydatność dla firmy i inne źródła utrzymania, np. pobieranie emerytury po czym sam przyznał, że większość osób zatrudnionych u pozwanej pobierała emeryturę. Pozwana jako podstawową przyczynę wypowiedzenia powódce umowy o pracę podała zmiany organizacyjne mające na celu poprawę działalności spółdzielni. W świetle ustalonego w sprawie stanu faktycznego Sąd nie miał wątpliwości, że jest to przyczyna prawdziwa, a powódka jako przewodnicząca związków zawodowych miała wiedzę na temat kondycji finansowej spółki, zawieranych porozumień ze związkami w zakresie optymalizacji kosztów związanych z zatrudnieniem oraz świadomość wszelkich działań jakie pracodawca podejmował lub zamierzał podjąć w tym kierunku. Powódka sama zeznała, że toczyły się rozmowy na temat ograniczenia zatrudnienia konkretnie co do pracowników wskazanych na liście. W ocenie Sądu pozwana udowodniła, że jest to przyczyna rzeczywista. Pozwana nie zawarła jednak zapisu jakie kryterium przyjęła do wytypowania powódki do wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy.

Zgodnie z utrwalonym w tym zakresie, orzecnictwem Sądu Najwyższego wypełniając obowiązek wynikający z art. 30 § 4 k.p., w wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca powinien wskazać nie tylko podstawową przyczynę wypowiedzenia (...), lecz także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (wyrok SN (...)/15; vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2013 r., I PK 61/13, OSNP 2014 Nr 12, poz. 166; wyroki z: 4 marca 2015 r., I PK 183/14, LEX nr 1678951; 11 marca 2015 r., III PK 115/14, LEX nr 1683410). Na pracodawcy spoczywa także ciężar dowodu, że zastosował kryteria doboru oraz że były one właściwe, w tym w szczególności, że odpowiadały wymaganiu zastosowania obiektywnych

i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 442/97, OSNP 1998 Nr 21, poz. 630; z dnia 30 września 2014 r., I PK 33/14, LEX nr 1537263).

W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę (tu analogicznie wypowiedzenie zmieniające) dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika. Pracodawca miał obowiązek zatem albo w piśmie wskazać obok przyczyny wypowiedzenia także kryteria doboru pracownika, albo składając wypowiedzenie kwestię kryteriów omówić z pracownikiem bardzo dokładnie - dlaczego to on został wytypowany z całej grupy pracowników zatrudnionych na tożsamyh stanowiskach. Stwierdzenie, że były to względy ekonomiczne i społeczne jest nazbyt ogólne, a tym samym niewystarczające.

W ocenie Sądu, powyższe skutkowało więc uznaniem, że wypowiedzenie zmieniające było wadliwe z przyczyn formalnych albowiem zawierało zbyt ogólną i niekonkretną przyczynę z uwagi na brak wskazania w nim kryterium doboru pracowników.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Zgodnie zaś z § 2 w/w przepisu Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Sąd rozpoznając niniejszą sprawę uznał, że przewrócenie powódki do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy jest obecnie możliwe i celowe zważywszy na fakt, że wypowiedzenie zmieniające oparte było na przyczynach nie związanych z osobą pracownika, a pracodawca jako podmiot profesjonalny naruszył wymogi formalne obowiązujące przy wypowiedzaniu umów - warunków pracy i płacy. Między stronami nie istnieje też sytuacja konfliktowa, zaś pozwany ma realną możliwość zatrudniania powódki na poprzednich warunkach. Mając powyższe Sąd uwzględnił żądanie powódki o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., nie obciążając pozwanej kosztami procesu. Sposób skorzystania z przepisu art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu orzekającego i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępienie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór. Ustalenie, czy w danych okolicznościach zachodzą „wypadki szczególnie uzasadnione”, ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie sądu, która następuje niezależnie od przyznanego zwolnienia od kosztów sądowych (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie, I ACa 2058/14, LEX nr 1820933). Zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 30 lipca 2015 roku, I ACa 279/15, LEX nr 1950637). Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy, Sąd biorąc pod uwagę sytuację finansową pozwanej, zgodnie z zasadą słuszności, nie obciążył pozwanej kosztami procesu.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.