

Sygn. akt XXI Pa 96/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Dorota Czyżewska
Sędziowie:	SO Monika Sawa SO Grzegorz Kochan (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Walczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 czerwca 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą Ś.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 7 grudnia 2017 roku sygn. akt VII P 933/16

- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I, III, IV, V i VI w ten sposób, że oddala powództwo i zasądza od K. K. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą Ś. kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- zasądza od K. K. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą Ś. kwotę 150 (sto pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej, w tym kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- nakazuje K. K. zwrócić na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą Ś. kwotę 11.375 (jedenaście tysięcy trzysta siedemdziesiąt pięć) złotych tytułem zwrotu spełnionego świadczenia.

Grzegorz Kochan Dorota Czyżewska Monika Sawa

Sygn. akt XXI Pa 96/18

UZASADNIENIE

1. *stanowiska stron*

K. K. w pozwie z 21 września 2016 r. (data nadania w placówce pocztowej) skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. w Ś. wniosła o zasądzenie kwoty 39.000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione lub naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów procesu według norm przepisanych.

K. K. w piśmie procesowym z 14 listopada 2016 r. (data nadania w placówce pocztowej) wniosła o zasądzenie od pracodawcy na swoją rzecz kwoty 39.000 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione lub naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (pismo procesowe, k.9-11 akt sprawy).

(...) sp. z o.o. w Ś. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

1. wyrok Sądu I instancji

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 7 grudnia 2017 r. zasądził od (...) sp. z o.o. w Ś. na rzecz K. K. kwotę 34.125 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione lub naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 20 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty; oddalił powództwo w pozostałym zakresie; zasądził od (...) sp. z o.o. w Ś. na rzecz K. K. kwotę 315 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (360 zł x 87,5%); zasądził od K. K. na rzecz (...) sp. z o.o. w Ś. kwotę 45 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (360 zł x 12,5%); na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał ściągnąć od (...) sp. z o.o. w Ś. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie kwotę 1.707 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić (34.125 zł x 5%); nadał wyrokowi z urzędu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, to jest do kwoty 11.375 zł.

3. ustalenia stanu faktycznego Sądu Rejonowego

K. K. (poprzednio M.) była zatrudniona w (...) sp. z o.o. w Ś., a przed zmianą firmy, pod którą spółka działała (...) sp. z o.o. w Ś. na podstawie umowy o pracę zawartej 5 stycznia 2009 r. na okres próbny, od 6 stycznia 2009 r. do 31 marca 2009 r., umowy o pracę zawartej 30 marca 2009 r. na czas określony od 1 kwietnia 2009 r. do 31 marca 2014 r., umowy o pracę zawartej 30 listopada 2010 r. na czas nieokreślony od 1 grudnia 2010 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika sprzedaży ds. rynków wschodnich, a na podstawie aneksu do umowy o pracę zawartego 10 września 2012 r. od 1 października 2012 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku (...) w ramach (...).

Wynagrodzenie za pracę pracownicy w kwocie brutto wynosiło 5700 zł miesięcznie, od 6 stycznia 2009 r., 6300 zł miesięcznie w okresie od 1 kwietnia 2009 r., 9600 zł miesięcznie od 1 października 2012 r., 13.000 zł miesięcznie od 1 października 2013 r.

Od 1 grudnia 2010 r. pracownicy dodatkowo przysługiwała prowizja w wysokości 5% od marży brutto uzyskanej ze sprzedaży klientowi z zakresu terytorialnego działania obejmującego Azerbejdżan, Gruzję, Kazachstan, Mołdawię, Rosję, Ukrainę, Białoruś pomniejszonej o koszty własne pracownicy z tytułu między innymi eksploatacji samochodu (w części dotyczącej jazd zagranicznych), telefonu (w części dotyczącej rozmów zagranicznych), kosztów dostawy rur itp.

Od 1 września 2010 r. zakres terytorialnego działania pracownicy objął dodatkowo miasto W. oraz powiaty L., N., G., P., P., O., M., W., a za wykonaną pracę otrzymywała dodatkowo wynagrodzenie w kwocie brutto wynoszące 1000 zł miesięcznie od 1 września 2010 r. i 700 zł miesięcznie od 1 grudnia 2010 r. oraz prowizję w wysokości 15% od marży brutto uzyskanej ze sprzedaży klientom w kraju pomniejszoną o koszty własne pracownicy z tytułu między innymi

eksploatacji samochodu (w części dotyczącej jazd krajowych), telefonu (w części dotyczącej rozmów krajowych) oraz kosztów dostawy rur itp.

Od 1 października 2012 r. pracownicy mogła przysługiwać dodatkowo raz w roku premia w wysokości 15% wynagrodzenia rocznego wypłacana w zależności od osiągniętych celów.

Od 1 października 2012 r. do obowiązków pracownicy należało działanie na rynku potrzeb pracodawcy i (...), a w szczególności: (-) oferowanie produktów (...) po cenach i na warunkach uzgodnionych z pozwanym pracodawcą; (-) bieżące informowanie pozwanego pracodawcy oraz kierownictwa (...) o sytuacji rynkowej, kształtowaniu się popytu i podaży oraz o tradycjach i zwyczajach handlowych odbiorców, z którymi miała kontakt; (-) zbieranie informacji o sytuacji finansowej kontrahentów, ich standingu finansowym oraz współdziałanie przy egzekwowaniu należności za dostarczone towary; (-) bezpośredni nadzór nad realizacją zamówień i dostaw oraz niezwłoczne informowanie o wszystkich przypadkach zgłaszanych reklamacji; (-) zapewnienie i dbanie o właściwą komunikację z klientami oraz pracownikami (...) w zakresie powierzonych zadań; (-) sporządzanie sprawozdań ekonomiczno-handlowych dla potrzeb (...). Od dnia 1 października 2013 roku terytorialny zakres działania powódki obejmował Białoruś, Rosję, Litwę, Łotwę, Estonię, Czechy, Słowację, Węgry.

Pracownica (...) r. urodziła dziecko i przebywała na urlopie macierzyńskim w wymiarze 20 tygodni, dodatkowym urlopie macierzyńskim w wymiarze 6 tygodni i urlopie rodzicielskim w wymiarze 26 tygodni do 4 lipca 2016 r.

Pracownica w piśmie z 16 czerwca 2016 r. zwróciła się do pracodawcy o udzielenie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po zakończeniu urlopu rodzicielskiego w okresie od 5 lipca 2016 r. do 9 września 2016 r. Pracownica w piśmie z 11 sierpnia 2016 r. zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru 7/8 w okresie od 9 września 2016 r. do 9 września 2017 r. w związku z opieką nad dzieckiem urodzonym (...) r. Jednocześnie powódka oświadczyła, że ojciec dziecka nie korzystał w powyższym okresie z urlopu wychowawczego ani z obniżonego wymiaru czasu pracy.

Wynagrodzenie za pracę pracownicy liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w okresie ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia przez pracodawcę w kwocie brutto wyniosło 11.375 zł miesięcznie to jest iloczyn kwoty 13.000 zł i obniżonego wymiaru czasu pracy 7/8 etatu.

Pracodawca w piśmie z 14 września 2016 r. rozwiązał umowę o pracę zawartą z pracownicą z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w 31 grudnia 2016 r. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę pracodawca wskazał brak możliwości zatrudnienia powódki na dotychczas zajmowanym przez powódkę stanowisku pracy w związku z dokonanymi przez pracodawcę zmianami organizacyjnymi w przedsiębiorstwie w okresie korzystania przez powódkę z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego skutkującymi likwidacją stanowiska pracy (...), które pracownica zajmowała przed urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem macierzyńskim i urlopem rodzicielskim. Pracodawca wskazał, że likwidacja stanowiska pracy powódki była związana w szczególności z: (-) wygaszaniem produkcji zasuw kołnierzowych (...) dostarczanych w przeszłości na rynki eksportowe, (-) drastycznym spadkiem w 2015 r. wartości sprzedaży na Białoruś, Litwę i Łotwę w porównaniu z rokiem 2014 o ok. 60% na skutek dokonanych na ww. rynkach negatywnych i trwałych zmian, (-) dalszym trendem spadkowym sprzedaży (sprzedaż na Białoruś i Łotwę za okres od stycznia do sierpnia 2016 r. wyniosła ok. 239 tys. zł, sprzedaż na pozostałe wschodnie rynki eksportowe nie wystąpiła), (-) brakiem zamówień, planów i możliwości rozwoju sprzedaży (...) na wschodnich rynkach eksportowych biorąc pod uwagę aktualną ofertę produktową (...) oraz sytuację na rynkach wschodnich. Jednocześnie pozwany pracodawca oświadczył, że nie było możliwości zatrudnienia powódki na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przez powódkę przed urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem macierzyńskim i urlopem rodzicielskim lub na innym stanowisku zgodnym z kwalifikacjami powódki oraz odpowiadającym jej wykształceniu i doświadczeniu zawodowemu. Pracodawca pouczył pracownicę, że w terminie 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę powódce przysługiwało prawo wniesienia odwołania do sądu pracy.

Pracownica odebrała pismo wypowiedające umowę o pracę 14 września 2016 r. na spotkaniu w siedzibie pracodawcy i odmówiła potwierdzenia odbioru pisma wypowiedającego umowę o pracę w obecności prezesa zarządu Z. K. i prokurenta T. P., którzy na tę okoliczność sporządzili na piśmie wypowiedającym umowę o pracę adnotację opatrzoną własnoręcznymi podpisami.

Jedynym wspólnikiem (...) sp. z o.o. w Ś. był (...). (...) sp. z o.o. w Ś. wchodziła w skład (...), w której składzie była także (...), której pracownikami byli S. L. i S. A. (1).

(...) 21 września 2016 r. ogłosił, że dyrektor sprzedaży na terenie krajów Europy Południowo-Wschodniej i Wspólnoty Niepodległych Państw M. L. (1) przejęła odpowiedzialność od S. L. za Rosję i kraje Wspólnoty Niepodległych Państw, a od S. A. (2) za Republikę Czeską, Słowację i Węgry, natomiast ówczesny dyrektor sprzedaży na terenie Europy Wschodniej i Państw Nadbałtyckich S. A. (1) przejął odpowiedzialność za kraje nordyckie.

Pracownica nie była nigdy pracownikiem zatrudnionym w (...). W strukturze (...) według stanu na kwiecień 2016 r. za sprzedaż na terenie Słowacji, Czech, Węgier, krajów nadbałtyckich i Białorusi odpowiadał S. A. (1), a za sprzedaż na terenie Rosji odpowiadała S. Z., zaś ich przełożonym był S. L.. W strukturze (...) według stanu na listopad 2016 r. za sprzedaż na terenie krajów Europy Południowo-Wschodniej i Wschodniej odpowiadała M. L. (1), której podlegała S. Z. odpowiedzialna za sprzedaż na terenie Rosji, zaś ich przełożonym był S. L..

Pracownicy za rok obrotowy 2015 został wyliczony bonus w kwocie 11.062,97 zł.

Według wiedzy dyrektora finansowego i prokurenta (...) sp. z o.o. w Ś. T. P. w dacie wypowiedzenia umowy o pracę powódce nie było innych osób, które zajmowałyby stanowisko, jak pracownica. W dziale sprzedaży były osoby zajmujące się jedynie wsparciem technicznym klientów oraz osoby zatrudnione w biurze handlowym, a zajmujące się klientami krajowymi. Nie było osób, które miały taki zakres obowiązków, jak pracownica. S. A. (1) nie był pracownikiem (...) sp. z o.o. w Ś., (...) i aktualnie zajmował się marketingiem i sprzedażą w krajach skandynawskich. Ponadto według wiedzy świadka produkcja zasuw kołnierзовych (...) była ograniczana stopniowo od kilku lat, a około 3 lata temu została podjęta decyzja o wycofaniu tej zasuwy i zastąpieniu przez inny produkt o podobnych właściwościach, który był wytwarzany w zakładzie w Hiszpanii. Sprzedaż na rynki obsługiwane przez pracownicę znacznie spadła, a realizowane były jedynie zamówienia, które wpływały do (...) sp. z o.o. i były obsługiwane przez dział logistyki i biuro sprzedaży pozwanego pracodawcy w okresie nieobecności powódki. Według wiedzy świadka po wypowiedzeniu umowy o pracę pracownicy żadni pracownicy (...) sp. z o.o. nie realizowali zakresu obowiązków pracownicy, a utrzymywaniem relacji z klientami na rynkach, którymi zajmowała się pracownica zajęła się M. L. (1) zatrudniona w spółce (...) w Hiszpanii, gdyż głównie te produkty były oferowane na tych rynkach.

Według wiedzy świadka M. L. (2) zatrudnionego do marca 2017 r. na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży i marketingu w (...) sp. z o.o., a od marca 2017 r. na stanowisku specjalisty do spraw zakupów w (...) sp. z o.o. od września 2016 r. nie było już sprzedaży na Białoruś, a oferta z września 2016 r. była ostatnia na skutek zapytania. Ponadto według wiedzy świadka rynki wschodnie były obsługiwane w ramach (...) przez S. A. (2) albo M. L. (1), produkcja zasuw była wygaszana i nie zamawiano już nowych części, zaś po odejściu K. K. nikt nie wykonywał jej obowiązków, a w biurze zostały dwie osoby, które zajmowały się rynkiem krajowym i zamówieniami z grupy.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił przede wszystkim na podstawie złożonych do akt sprawy dokumentów, w tym akt osobowych powódki oraz w oparciu o zeznania świadków. Dokumenty powyższe stanowią materiał dowodowy obiektywny, w pełni wiarygodny, ich autentyczność i treść nie została skutecznie podważona przez żadną ze stron, co skutkowało uznaniem przez Sąd wszystkich wyżej wymienionych dokumentów za w pełni wartościowy materiał dowodowy.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków w zakresie zgodnym z ustalonym stanem faktycznym. Ich zeznania są zdaniem Sądu przekonujące i szczerze. Jednakże tylko w zakresie faktów, lecz nie ocen.

4. ocena prawna Sądu I instancji

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powódki jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie, co do zasady i częściowo, co do wysokości żądanego odszkodowania.

Sąd Rejonowy uznał za udowodnione, że pozwany pracodawca skutecznie wypowiedział umowę o pracę zawartą z powódką, która odmówiła potwierdzenia przyjęcia pisemnego oświadczenia woli pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, ale mogła realnie zapoznać się z jego treścią 14 września 2016 r., co potwierdziła w pozwie. Zatem został spełniony przez pozwanego pracodawcę warunek z art. 30 § 3 k.p. Nadto Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z powódką została sformułowana przez pracodawcę w sposób dostatecznie konkretny i zrozumiały dla powódki, która wiedziała, dlaczego zostało jej wręczone pisemne oświadczenie woli pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. W ocenie Sądu Rejonowego z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy zwolnienia były powódce znane. Zrozumienie przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wynika z uzasadnienia pozwu, gdzie powódka szczegółowo wyjaśniła, dlaczego nie zgadza się z otrzymanym wypowiedzeniem umowy o pracę. Zatem został spełniony przez pracodawcę warunek z art. 30 § 4 k.p.

Zdaniem Sądu Rejonowego bezsporne jest, że oświadczenie pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zawierało pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy zgodnie z art. 264 § 1 k.p. w brzmieniu obowiązującym do 31 grudnia 2016 r., zatem został również spełniony przez pracodawcę warunek z art. 30 § 5 k.p., a powódka wniosła odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę w ciągu 7 dni od dnia zapoznania się z treścią oświadczenia woli pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Powódka zarzuciła pracodawcy wskazanie nieprawdziwej i nierzeczywistej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Oznacza to, że przedmiotem sporu była zasadność wypowiedzenia powódce przez pracodawcę umowy o pracę. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy powódki (...). Zdaniem Sądu Rejonowego ta przyczyna jest prawdziwa. Pozwany udowodnił, że likwidacji uległo stanowisko pracy, na którym była zatrudniona powódka.

Sąd Rejonowy podzielił pogląd Sądu Najwyższego, że podejmowane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i ekonomiczne stanowią jego autonomiczną decyzję. Dlatego nie jest rzeczą sądu badanie potrzeby funkcjonowania w strukturze zakładu pracy likwidowanego stanowiska (wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2012 r., II PK 83/11, M.P.Pr. 2012/5/251-253). Kodeks pracy nie zawiera przepisu, który uzależniałby możliwość dokonania wypowiedzenia od zaoferowania pracownikowi innej pracy, odpowiedniej do posiadanych przez niego kwalifikacji zawodowych i stanu zdrowia (wyrok Sądu Najwyższego z 16 listopada 2006 r., II PK 81/06, LEX nr 950625).

Powódka wskazywała, że przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego przekazała swoje obowiązki innemu pracownikowi S. A. (2), którego przygotowała i przeszkoliła do wykonywania obowiązków (...) podczas swojej nieobecności, a który obecnie nadal jest zatrudniony na stanowisku (...) z tym, że oficjalnie nie przez pozwaną (...), ale w spółce grupy kapitałowej, do której pracodawca należy.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że S. A. (1) był zatrudniony w (...) należącej do (...), podobnie jak pozwana, a powódka nie była nigdy zatrudniona w (...). W tym zakresie Sąd Rejonowy podzielił poglądy Sądu Najwyższego, że „spółka kapitałowa wchodząca w skład „holdingowej struktury organizacyjnej spółek handlowych”, a nie ta struktura (holding, grupa kapitałowa) jest pracodawcą, o którym mowa w art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 121 ze zm.)” (uchwała Sądu Najwyższego z 16 czerwca 2016 r. III UZP 6/16, OSNAPiUS 2017 nr 3, poz. 32, str. 363, Biul. SN 2016 nr 6, KSAG 2016 nr 3, str. 115, OSP 2017 nr 7-8, poz. 66, str. 22, LEGALIS), a „porównanie sytuacji prawnej pracowników w ramach art. 11⁽²⁾ k.p. może nastąpić tylko w obrębie tego samego pracodawcy” (wyrok Sądu Najwyższego z 15 listopada 2013 r. III PK 20/13, OSNAPiUS 2014/10/143). Sąd Rejonowy uznał za udowodnione, że w pozwanym zakładzie pracy było tylko jedno stanowisko pracy o zakresie obowiązków powódki i pracodawca nie musiał uzasadniać, dlaczego zwolnił z pracy

właśnie powódkę, a nie wybrał innego pracownika do zwolnienia z pracy. W tym zakresie Sąd Rejonowy wskazywał, że „z pozorną likwidacją stanowiska pracy, która nie uzasadnia wypowiedzenia (...), mamy do czynienia wówczas, gdy jest ono wprawdzie likwidowane, ale w jego miejsce jest tworzone inne stanowisko pracy (o innej nazwie), które w istotnych elementach nie różni się od zlikwidowanego”, a „ocena, czy wystąpiła pozorna likwidacja stanowiska pracy, polega na porównaniu warunków zatrudnienia (treści stosunku pracy) na nowym stanowisku z tymi warunkami na stanowisku zlikwidowanym” (wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2007 r., I PK 92/07, OSNP 2008/19-20/286, M.P.Pr. 2008/2/93). Natomiast pozwany pracodawca udowodnił, że stanowisko pracy powódki zostało faktycznie zlikwidowane, a w jego miejsce nie zostało utworzone inne stanowisko pracy, które w istotnych elementach nie różniło się od zlikwidowanego.

Sąd Rejonowy uznał natomiast, że pracodawca wręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w okresie ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę wynikającej z art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powódka urodziła dziecko (...) r. i była uprawniona do urlopu wychowawczego w dniu złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy w okresie od 9 września 2016 r. do 9 września 2017 r. do wymiaru 7/8, który został złożony przez powódkę najpóźniej 16 sierpnia 2016 r. (datownik na wniosku), to jest ponad 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy. Zatem od 16 sierpnia 2016 r. powódka podlegała ochronie określonej w art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p. w brzmieniu obowiązującym w dniu złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy przez powódkę.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika także, że w dniu wręczenia powódce pisma wypowiedzającego umowę o pracę wobec pozwanego pracodawcy nie był w upadłości ani w likwidacji, a także nie zachodziły przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Dlatego wypowiedzenie przez pozwanego pracodawcę umowy o pracę zawartej z powódką naruszyło przepis art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p. w brzmieniu obowiązującym w dniu złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy przez powódkę, co spowodowało nabycie przez powódkę roszczeń z art. 45 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca przy wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej z powódką nadużył swojego prawa i naruszył zasadę lojalności wobec pracownika wręczając powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w okresie ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę wynikającej z art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p. Dlatego złożenie przez pracodawcę oświadczenia pisemnego o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej z powódką z przyczyny w nim wskazanej uznać należało za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.), naruszające zasadę zaufania pracownika do pracodawcy, albowiem powódka mogła zasadnie oczekiwać, że pozwany pracodawca będzie lojalny wobec niej. Zatem powództwo o odszkodowanie na podstawie art. 45 § 1 k.p. zasługiwało na uwzględnienie.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.). Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony, co najmniej 3 lata (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.). Ponieważ powódka była zatrudniona ponad 3 lata przez pozwanego pracodawcę na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, zatem okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił 3 miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.). Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że jednomiesięczne wynagrodzenie powódki w kwocie brutto liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w okresie ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia przez pozwanego pracodawcę wynosiło 11.375 zł to jest iloczyn kwoty 13.000 zł stanowiącej wynagrodzenie za pracę powódki w pełnym wymiarze czasu pracy i obniżonego wymiaru czasu pracy 7/8 etatu od 9 września 2016 r. Oznacza to, że powódka mogła domagać się na podstawie przepisu art. 47¹ k.p. odszkodowania w wysokości 34.125 zł. Natomiast powódka domagała się odszkodowania w wysokości 39.000 zł. Zatem powództwo w zakresie przekraczającym odszkodowanie przysługujące powódce na podstawie art. 47¹ k.p. należało oddalić.

Sąd Rejonowy w pkt I sentencji wyroku zasądził od pozwanej (...) sp. z o.o. w Ś. na rzecz powódki K. K. kwotę 34.125 zł (trzydzieści cztery tysiące sto dwadzieścia pięć złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione lub naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 20 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty, a w pkt II sentencji wyroku oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

4. apelacja pozwanego

Pozwana zaskarżyła powyższy wyrok w całości, zarzucając:

1) naruszenie prawa procesowego, a to z art. 233 § 1 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, tj. oświadczenia pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę z powódką z 14 września 2016 r., z którego jednoznacznie wynika, że pozwany dokonał rozwiązania stosunku pracy z powódką na podstawie przepisów art. 10 ust. 2 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, które wyłączały przesłanki ochrony wynikające z art. 186⁸ § 1 k.p.,

2) naruszenie prawa materialnego, a to art. 8 Kodeksu pracy przez jego zastosowanie do ustalonego w sprawie stanu faktycznego, co skutkowało niesłusznym udzieleniem ochrony prawnej pozwanej i uznaniem, iż pracodawca nadużył swojego prawa i naruszył zasadę lojalności, pomimo że działanie pozwanego było dopuszczalne i zgodne z art. 10 ust. 2 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy,

3) naruszenie prawa materialnego, a to art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 186⁸ § 1 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że wypowiedzenie przez pozwanego umowy o pracę zawartej z powódką naruszyło przepis art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p., co spowodowało nabycie przez powódkę roszczeń z art. 45 § 1 k.p., podczas gdy zastosowanie powinny znaleźć przepisy art. 10 ust. 2 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, które były podstawą do rozwiązania stosunku pracy z powódką i wyłączały przesłanki ochrony wynikające z art. 186⁸ § 1 k.p.,

4) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego poprzez błędne przyjęcie, iż wypowiedzenie przez pozwanego umowy o pracę zawartej z powódką naruszyło przepis art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p., co spowodowało nabycie przez powódkę roszczeń z art. 45 § 1 k.p..

Powołując się na powyższe podstawy strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem I i II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Nadto, działając na podstawie art. 338 k.p.c., pozwany wniosł o orzeczenie obowiązku zwrotu przez powódkę na rzecz pozwanego kwoty 11.375 zł, z tytułu spełnienia przez pozwanego świadczenia na rzecz powódki, w związku z nadaniem wyrokowi Sądu I instancji rygoru natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, to jest do kwoty 11.375 zł, w przypadku uwzględnienia przez Sąd II instancji przedmiotowej apelacji.

6. rozprawa apelacyjna

Powódka na rozprawie apelacyjnej wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

6. ocena prawna Sądu Okręgowego

Apelacja pozwanej była uzasadniona, wobec czego doprowadziła do zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa.

Przedmiotem niniejszego postępowania było ustalenie, czy złożone powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem, w sytuacji gdy powódka podlegała ochronie wynikającej z art. 186⁸ k.p., nastąpiło zgodnie z przepisami prawa.

Co w sprawie pozostawało bezsporne, pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem z uwagi na brak możliwości zatrudnienia powódki na dotychczas zajmowanym przez powódkę stanowisku pracy w związku z dokonanymi przez pracodawcę zmianami organizacyjnymi w przedsiębiorstwie w okresie korzystania przez powódkę z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego skutkującymi likwidacją stanowiska pracy (...), które to stanowisko pracownica zajmowała przed urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem macierzyńskim i urlopem rodzicielskim. Jednocześnie pracodawca oświadczył, że nie było możliwości zatrudnienia powódki na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przez powódkę przed urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem macierzyńskim i urlopem rodzicielskim lub na innym stanowisku zgodnym z kwalifikacjami powódki oraz odpowiadającym jej wykształceniu i doświadczeniu zawodowemu.

Zgodnie z ustalonymi poglądami orzecznictwa, kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. W szczególności zaś zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia, a organ rozpatrujący spory pracownicze nie jest powołany do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia (wyroki Sądu Najwyższego z: 16 października 1992 r., I PRN 40/92, LEX nr 14962; 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998, nr 18, poz. 542). Sąd może jedynie badać, czy zmiana ta została faktycznie dokonana. Ponadto, jak wskazał Sąd Najwyższy wyroku z 3 listopada 2010 r. (I PK 93/10) likwidacja konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy. Zdaniem Sądu likwidacja konkretnego stanowiska pracy na skutek zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na likwidowanym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez zakład pracy kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z innymi pracownikami. Jednakże, gdy następuje tylko ilościowe zmniejszenie identycznych (podobnych) stanowisk pracy i w następstwie czego należy wytypować pewną grupę pracowników do zwolnienia, to wtedy przy indywidualizacji decyzji o zwolnieniu konkretnych osób konieczne jest wytypowanie do zwolnienia pracowników, którzy nie mają odpowiednich kwalifikacji, wadliwie wykonują swoje obowiązki pracownicze (a taka sytuacja nie miała miejsca w niniejszej sprawie) (wyrok Sądu Najwyższego z 17 września 1982 r. sygn. I PRN 64/82, OSNC 1983/4/61 oraz z 5 listopada 1979 r. sygn. I PRN 133/79, OSNCP 1980r., z. 4, poz. 77).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszego postępowania, wskazać należy, iż w świetle przedstawionych dowodów i przeprowadzonego postępowania Sąd Okręgowy uznał, że przyczyna wypowiedzenia umowy powódce była uzasadniona i miała miejsce w rzeczywistości. Wprawdzie przed rozpoczęciem urlopu macierzyńskiego powódka przekazała swoje obowiązki innemu pracownikowi S. A. (2), którego przygotowała i przeszkoliła do wykonywania obowiązków (...) podczas swojej nieobecności, to jednak po powrocie powódki do pracy S. A. (1) był zatrudniony nie przez pozwaną, ale w (...), tj. w spółce grupy kapitałowej, do której należała również pozwana spółka. W związku z powyższym słusznie zauważył Sąd Rejonowy, że spółka kapitałowa wchodząca w skład holdingowej struktury organizacyjnej spółek handlowych, a nie ta struktura (holding, grupa kapitałowa), jest pracodawcą. Zatem skład osobowy innej spółki wchodzącej do grupy kapitałowej, w której jest również pracodawca, nie ma znaczenia dla sytuacji prawnej powódki. Materiał dowodowy potwierdził, że pracownicy pozwanej nie realizowali zakresu obowiązków powódki, a utrzymywaniem relacji z klientami na rynkach, którymi zajmowała się powódka, zajęła się M. L. (1) zatrudniona w spółce (...) w Hiszpanii. Zatem Sąd Rejonowy poprawnie przyjął, że likwidacja stanowiska pracy powódki faktycznie miała miejsce, a nadto likwidując stanowisko pracy powódki, pozwana nie była zobligowana do

porównywania powódki z innymi pracownikami i wskazywania powódce kryteriów doboru jej do zwolnienia, gdyż u pozwanej nie było pracowników, którzy zajmowali analogiczne stanowisko pracy do powódki.

Pomimo prawidłowej oceny prawdziwości przyczyny wypowiedzenia Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że pozwana rozwiązując z powódką umowę o pracę, powinna mieć na uwadze zakaz wypowiedzania powódce umowy o pracę, wynikający z art. 186⁸ k.p. Zgodnie z tym przepisem 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.

Bezspornym pozostawało w sprawie, że przed rozwiązaniem z powódką umowy o pracę, powódka w trybie art. 186⁷ k.p., złożyła wniosek o obniżenie jej wymiaru czasu pracy, a obniżony wymiaru czasu pracy zaczął powódkę obowiązywać przed złożeniem jej wypowiedzenia. Zatem ochrona wynikająca z art. 186⁸ k.p. obejmowała powódkę w dniu złożenia jej wypowiedzenia. Sąd Rejonowy uznał, że pozwana rozwiązując z powódką umowę o pracę naruszyła ochronę wynikającą z art. 186⁸ k.p. Sąd Rejonowy nie zauważył jednak, że wyjątek w ochronie wynikającej z tego przepisu uregulowany jest w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych). Odróżnić przy tym należy dwie sytuacje. Pierwsza, gdy pracodawca prowadzi tzw. zwolnienia grupowe. W takim przypadku ochrona jest uchylona bezwzględnie, z tym zastrzeżeniem, że w przypadku urlopu wychowawczego w dniu wręczenia wypowiedzenia urlop trwa przez co najmniej 3 miesiące (art. 5 ust. 1 i 3 ustawy o zwolnieniach grupowych). Inaczej wygląda sytuacja w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych (art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych). Wypowiedzenie jest bowiem dopuszczalne zawsze (po 3 miesiącach nieobecności w przypadku urlopu wychowawczego oraz w każdym czasie obniżenia wymiaru), wtedy gdy pracownik nie jest objęty ochroną związkową z tytułu członkostwa lub nie jest przez związek reprezentowany (uchwała Sądu Najwyższego z 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05, OSNP 2006, Nr 21–22, poz. 315). Jeśli jednak pracownik jest objęty ochroną związkową lub jest przez związek reprezentowany, to warunkiem dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę jest brak sprzeciwu związku. Jeśli związek złoży sprzeciw, to możliwe jest jedynie wypowiedzenie warunków pracy i płacy z obowiązkiem zapewnienia wyrównania wynagrodzenia przez okres 6 miesięcy w przypadku jego obniżenia.

Konkludując art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych znosi szczególną ochronę ustanowioną w art. 186⁸ k.p., ale w to miejsce wprowadza obligatoryjną konsultację związkową, a ściślej konieczność zwrócenia się przez pracodawcę o wyrażenie stanowiska przez zakładową organizację związkową. Wymóg niezgłoszenia sprzeciwu przez organizację związkową jako przesłanka złożenia przez pracodawcę zgodnego z prawem oświadczenia o wypowiedzeniu stosunku pracy dotyczy tylko pracowników reprezentowanych przez zakładowe organizacje związkowe działające u pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 2015 r., I PK 8/15, Legalis).

W przedmiotowej sprawie, wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, pozwana mogła rozwiązać z powódką umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, z uwagi na wyjątek wynikający z art. 10 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych. Powódka przy tym nie była reprezentowana przez organizację związkową, dlatego pracodawca nie był zobligowany do uzyskiwania zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę.

W tych okolicznościach roszczenie powódki było nieuzasadnione i podlegało oddaleniu.

7. rozliczenie kosztów procesu

W związku ze zmianą wyroku Sądu I instancji, Sąd Okręgowy dokonał również odpowiedniej modyfikacji w zakresie kosztów postępowania pierwszoinstancyjnego. Sąd Okręgowy o kosztach orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygania o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Ostatecznie powódka okazała się stroną przegrywającą postępowanie pierwszoinstancyjne, zatem też winna ona zwrócić pozwanej koszty zastępstwa procesowego w kwocie 360 zł, ustalone

na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych - Dz.U. z 2015 r. poz. 1804)

Sąd Okręgowy o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygania o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Powódka okazała się stroną przegrywającą postępowanie apelacyjne. W toku postępowania apelacyjnego pozwana poniosła koszty zastępstwa procesowego w kwocie 120 zł ustalone na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych – Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) oraz opłatę od apelacji w kwocie 30 zł.

Zgodnie z art. 338 § 1 k.p.c. uchylając lub zmieniając wyrok, któremu nadany został rygor natychmiastowej wykonalności, sąd na wniosek pozwanego orzeka w orzeczeniu kończącym postępowanie o zwrocie spełnionego lub wyegzekwowanego świadczenia lub o przywróceniu poprzedniego stanu. W niniejszym przypadku wyrok Sądu Rejonowego został zmieniony i powództwo zostało oddalone, zatem Sąd Okręgowy nakazał zwrot świadczenia spełnionego przez niego spółkę.

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo w całości.