

Sygn. akt IV P 1904/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziół

Protokolant: Grzegorz Łado

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2022 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa: **P. Ł.**

przeciwko: **(...) we W.**

o przywrócenie warunków pracy i płacy

I oddala powództwo;

II zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 25 listopada 2021 r. (data stempla pocztowego, k. 23 akt) **powódka P. Ł.** wniosła o uznanie wypowiedzenia warunków umowy o pracę złożonego powódce przez (...) z siedzibą w F. (w Niemczech) za wadliwe, bowiem oparte na nieprawidłowych i nieprawdziwych przesłankach w zakresie doboru pracowników do wypowiedzenia, a tym samym wniosła o przywrócenie jej na wcześniej zajmowane stanowisko w dziale biznesowej obsługi klienta. Jednocześnie domagała się zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, a także zwolnienia jej od ponoszenia opłaty sądowej od odwołania.

Uzasadniając żądanie pozwu powódka podała, że pozostawała zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 21 lipca 2018 r. do dnia 21 lipca 2019 r., a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 21 lipca 2019 r. na stanowisku rekruterki. Dodała, że w okresie od 7 lipca 2020 r. do dnia 23 listopada 2020 r. przebywała na urlopie macierzyńskim, a następnie od dnia 24 listopada 2020 r. do dnia 5 lipca 2021 r. na urlopie rodzicielskim, kolejno zaś od dnia 6 lipca 2021 r. do dnia 24 września 2021 r. na urlopie wypoczynkowym, po czym wróciła do pracy. Wskazała, że wiadomością e-mail z dnia 2 listopada 2021 r. wysłała pozwanemu wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, a w tym samym dniu pozwana zadzwoniła do powódki, wyrażając zgodę na złożony wniosek, którą to zgodę potwierdziła na spotkaniu w dniu 4 listopada 2021 r. (podpisując się na egzemplarzu wniosku). Powódka podała, że tego samego dnia, tj. 4 listopada 2021 r. pozwana wręczyła jej wypowiedzenie warunków pracy i płacy, jako przyczynę wskazując racjonalizację zatrudnienia, zmierzającą do obniżenia kosztów działalności pracodawcy. P. Ł. zarzuciła, że powody wskazane w wypowiedzeniu nie znajdują podstaw w rzeczywistości, a przyczyna nie jest rzeczywista i konkretna, a w szczególności wypowiedzenie zostało złożone osobie, która podlegała szczególnej ochronie w związku z urlopem wychowawczym.

Postanowieniem z dnia 10 stycznia 2022 r. (k. 61 akt) Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu oddalił wniosek powódki o zwolnienie od ponoszenia opłaty sądowej od pozwu.

W odpowiedzi na pozew **pozwana (...) z siedzibą w F.** wniosła o oddalenie powództwa w całości jako nieuzasadnionego, a także zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że nie zgadza się z żądaniami oraz argumentacją pozwu i uważa je za nieuzasadnione. Podała, że powódka nie wykazała aby pozwana nie miała prawa wypowiedzieć jej warunków umowy o pracę. Pozwana stwierdziła, że podała uzasadnioną, obiektywną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego i nie miała możliwości wyboru innego niż powódka pracownika do wypowiedzenia zmieniającego, gdyż w rzeczywistości P. Ł. jest jedynym pracownikiem na tym stanowisku w głównym dziale spółki. Dodała, że powódka nie korzystała z ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym z uwagi na złożony wniosek o urlop wychowawczy. Pozwana podniosła, że powódka nie przedstawiła żadnych dowodów uzasadniających twierdzenie o wypowiedzeniu jej warunków umowy o pracę niezgodnie z prawem, a w konsekwencji nie uzasadniła żądania przywrócenia jej na wcześniej zajmowane stanowisko. Podała również, że przyczyną zmiany powódce warunków zatrudnienia jest zła i wciąż pogarszająca się kondycja finansowa pozwanej. Dodała, że przy tym obiektywna niedostępność pracownika z pewnością nie wpływa korzystnie na rentowność działalności pozwanej. Wyjaśniła, że bezpodstawny jest zarzut powódki o nieprawidłowych i nieprawdziwych przesłankach w zakresie doboru pracownika do wypowiedzenia, gdyż w dziale, w którym zatrudniona jest powódka, pracuje jeszcze tylko jeden pracownik, i to na innym stanowisku, a więc pozwana nie mogła dokonać innego wyboru. Pozwana wskazała, że w sprawie stosuje się przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a pozwana wypowiedziała powódce warunki zatrudnienia z uzasadnionych przyczyn jej niedotyczących. Z tej perspektywy pozwana miała również prawo wypowiedzieć P. Ł. umowę o pracę. Samo złożenie przez pracownika wniosku o urlop wychowawczy nie chroni go bowiem przed wypowiedzeniem zmieniającym.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Przedmiotem działalności (...) z siedzibą w F. (w Niemczech) jest udostępnianie pracowników, tj. wynajem pracowników pomocniczych, pracowników wykwalifikowanych i personelu handlowego, a nadto zarządzanie przedsiębiorstwem zajmującym się projektowaniem i instalacjami elektrycznymi, telekomunikacyjnymi oraz podejmowanie zleceń na generalne wykonawstwo i wszystkie związane z tym czynności, instalowanie metalowych systemów tras kablowych, handel artykułami elektrotechnicznymi wszelkiego rodzaju.

Dowód: - kopia urzędowego wydruku aktualnego z niemieckiego rejestru handlowego pozwanej wraz z tłumaczeniem z języka niemieckiego (k. 82v.-86 akt).

U pozwanego nie działają związki zawodowe.

Dowód: - przesłuchanie powódki P. Ł. na rozprawie w dniu 15 listopada 2022 r. (k. 131-131v. akt).

Powódka P. Ł. pozostawała zatrudniona u strony pozwanej (...) z siedzibą w F. (w Niemczech) początkowo na stanowisku rekruterki, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 23 lipca 2018 r. na okres jednego roku, a kolejno na podstawie umowy o pracę z dnia 21 lipca 2019 r. zawartej od 22 lipca 2019 r. na czas nieokreślony.

Dowód: - umowa o pracę z dnia 21 lipca 2018 r. zawarta na czas określony – w aktach osobowych powódki;

- aneks nr (...) z dnia 1 lutego 2019 r. do umowy o pracę z dnia 21 lipca 2018 r. – w aktach osobowych powódki;

- umowa o pracę z dnia 21 lipca 2019 r. zawarta na czas nieokreślony (k. 10-17 akt), a także w aktach osobowych powódki.

Do zakresu obowiązków powódki na stanowisku rekruterki (§ 2 ust. 2 umowy o pracę) należało:

aktywne poszukiwanie kandydatów,
prowadzenie rozmów kwalifikacyjnych wraz z weryfikacją poziomu znajomości języka niemieckiego,
przygotowywanie ofert, ogłoszeń i aplikacji, również w języku niemieckim,
utrzymywanie stałego kontaktu z pracownikami i klientami,
rozwiązywanie bieżących problemów na projektach,
zapewnienie ciągłego i sprawnego funkcjonowania biura oraz sprawnego zaplecza informacyjnego dla klientów,
redagowanie pism i dokumentów zgodnie ze standardami spółki,
zarządzanie dokumentacją przychodzącą i wychodzącą, odpowiedzialność za prawidłowy obieg dokumentów, w tym księgowych, archiwizacja dokumentów,
organizacja spotkań i konferencji, planowanie i realizacja zaopatrzenia administracyjno-biurowego,
przygotowanie niezbędnych analiz i raportów,
dbanie o prawidłowy przepływ informacji wewnątrz zakładu,
dbałość o terminowe ustalanie odpowiedzi klientom spółki,
dbałość o bardzo dobry stan techniczny urządzeń,
nadzór nad przestrzeganiem przepisów prawa w zakresie delegowania pracowników i prowadzenia agencji pracy, w tym wypełnianie obowiązków sprawozdawczych.

Wedle § 2 ust. 3 umowy o pracę, powódka była zobowiązana do świadczenia również innej pracy na rzecz spółki, co do której posiada odpowiednią wiedzę i doświadczenie. W związku z wystąpieniem uzasadnionych potrzeb, pracodawca miał prawo powierzyć powódce inną pracę niż określoną w § 2 ust. 1, odpowiadającą jej kwalifikacjom i umiejętnościom, na okres nie dłuższy niż 3 miesiące w danym roku kalendarzowym.

Dowód: - umowa o pracę z dnia 21 lipca 2019 r. zawarta na czas nieokreślony (k. 10-17 akt), a także w aktach osobowych powódki.

Kierownikiem oddziału we W. i przełożonym powódki pozostawał A. K..

Dowód: - zeznania świadka A. K. na rozprawie w dniu 8 września 2022 r. (k. 116-116v. akt), a także e-protokół rozprawy (k. 118 akt).

Na początku zatrudnienia powódki u pozwanej, na stanowiskach związanych z rekrutacją, pracowało pięć osób, natomiast już w dalszym okresie zatrudnienia P. Ł., stanowiska te obejmowały dwie osoby (w tym powódka i A. S.).

Dowód: - zeznania świadka B. W. na rozprawie w dniu 8 września 2022 r. (k. 115v.-116 akt), a także e-protokół rozprawy (k. 118 akt).

Wszystkie wnioski o udzielenie urlopu wychowawczego w dziale pozwanej, gdzie pracowała powódka, były omawiane w gronie pracowników, a następnie wysyłane drogą mailową do A. K..

Kolejno A. K. drukował i podpisywał wnioski, a następnie wysyłał go do B. W.. B. W. po otrzymaniu wniosku, dostarczała go do działu księgowości pozwanej.

Wyjątkiem od ww. procedury postępowania pozostawała sytuacja, gdy A. K. pojawiał się w oddziale we W.. Wówczas zapoznawał się on bezpośrednio z wnioskiem i podpisywał go, a wniosek nie był wówczas wysyłany drogą mailową.

Dowód: - zeznania świadka B. W. na rozprawie w dniu 8 września 2022 r. (k. 115v.-116 akt), a także e-protokół rozprawy (k. 118 akt);

- zeznania świadka A. K. na rozprawie w dniu 8 września 2022 r. (k. 116-116v. akt), a także e-protokół rozprawy (k. 118 akt).

U pozwanej wystarczającą formą złożenia wniosku, w tym m.in. o urlop wychowawczy była forma wiadomości e-mail.

Dowód: - zeznania świadka A. K. na rozprawie w dniu 8 września 2022 r. (k. 116-116v. akt), a także e-protokół rozprawy (k. 118 akt).

Pracownicy pozwanej zazwyczaj z wyprzedzeniem uzyskiwali informację o pojawieniu się A. K. w oddziale we W..

Dowód: - zeznania świadka B. W. na rozprawie w dniu 8 września 2022 r. (k. 115v.-116 akt), a także e-protokół rozprawy (k. 118 akt).

Pismem z dnia 15 lipca 2020 r. powódka wniosła o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego w wymiarze 20 tygodni, w okresie od dnia 7 lipca 2020 r. do dnia 23 listopada 2020 r., w związku z urodzeniem w dniu 7 lipca 2020 r. dziecka W. Ł.. Jednocześnie wniosła o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, tj. 32 tygodni w dniach od 24 listopada 2020 r. do 5 lipca 2021 r.

Pozwana udzieliła powódce urlopu macierzyńskiego w wymiarze 20 tygodni w okresie od 7 lipca 2020 r. do 23 listopada 2020 r., a także urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni w okresie od dnia 24 listopada 2020 r. do 5 lipca 2021 r.

Dowód: - kopia odpisu skróconego aktu urodzenia (k. 22 akt), a także w aktach osobowych powódki;

- wniosek z dnia 15 lipca 2020 r. o udzielenie urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego – w aktach osobowych powódki;

- pismo z dnia 20 lipca 2020 r. – w aktach osobowych powódki;

- zestawienia – wydruk z systemu (k. 90-92 akt).

Przychód netto pozwanej spółki wyniósł:

- za okres od 1 stycznia 2019 r. do 31 grudnia 2019 r. – 508 812,32 zł,

- za okres od 1 stycznia 2020 r. do 31 grudnia 2020 r. – 437 479,60 zł,

- za okres od 1 stycznia 2021 r. do 31 grudnia 2021 r. – 263 762,56 zł.

Dowód: - tabela z grudnia 2021 r. – zestawienie księgowe rachunku zysków i strat za lata 2019, 2020 i 2021 (k. 87 akt);

- zeznania świadka A. K. na rozprawie w dniu 8 września 2022 r. (k. 116-116v. akt), a także e-protokół rozprawy (k. 118 akt).

W oddziale we W. zdawano sobie sprawę z pogarszającej się sytuacji finansowej oddziału, a to z uwagi na cykliczne otrzymywanie raportów dotyczących wydajności oddziałów.

Pozwana dążyła do zmniejszenia kosztów, które przejawiało się w tym, że biuro we W. przeniesiono do innej lokalizacji, a mianowicie z biura o powierzchni 200 m² do biura o powierzchni 80 m², czego skutkiem było zmniejszenie kwoty czynszu. Nadto w 2021 r. pozwana nie zawierała umów z portalami, na stronach których uprzednio zamieszczała odpłatnie ogłoszenia.

Dowód: - zeznania świadka B. W. na rozprawie w dniu 8 września 2022 r. (k. 115v.-116 akt), a także e-protokół rozprawy (k. 118 akt);

- zeznania świadka A. K. na rozprawie w dniu 8 września 2022 r. (k. 116-116v. akt), a także e-protokół rozprawy (k. 118 akt).

W głównym dziale pozwanej na dzień wypowiedzenia powódce umowy o pracę pozostawały zatrudnione:

- P. G., na stanowisku: copywritings-wystawianie ogłoszeń w okresie od 1 stycznia 2022 r. do 4 marca 2022 r. w wymiarze pełnego etatu, data rozpoczęcia pracy: 8 września 2020 r.,

- powódka P. Ł., na stanowisku: rekruter, w okresie od 23 lipca 2018 r., w wymiarze pełnego etatu, data rozpoczęcia pracy: 23 lipca 2018 r.,

- A. S., na stanowisku: menadżer personalny w okresie od 1 sierpnia 2018 r. w wymiarze pełnego etatu, data rozpoczęcia pracy: 1 sierpnia 2017 r. (okres wychowawczy: od 22 listopada 2021 r. do 22 listopada 2022 r.),

- B. W., na stanowisku: menadżer personalny w okresie od 7 lipca 2016 r. w wymiarze pełnego etatu, data rozpoczęcia pracy: 7 lipca 2015 r.

Dowód: - ewidencja pracowników zatrudnionych w głównym dziale pozwanej (k. 88 akt);

- zeznania świadka B. W. na rozprawie w dniu 8 września 2022 r. (k. 115v.-116 akt), a także e-protokół rozprawy (k. 118 akt).

W umowie zawartej przez A. K. z pozwaną pozostawał zawarty zapis, że ma on prawo do dnia wolnego od pracy przed wyjazdem z Niemiec do Polski, a także do dnia wolnego po wyjeździe z Polski.

A. K. w dniu 2 listopada 2021 r. przebywał na urlopie. Wniosek o ww. urlop został złożony w dniu 28 października 2021 r.

Dowód: - wniosek z dnia 28 października 2021 r. wraz z tłumaczeniem (k. 126-127 akt);

- zeznania świadka A. K. na rozprawie w dniu 8 września 2022 r. (k. 116-116v. akt), a także e-protokół rozprawy (k. 118 akt).

Powódka pismem z dnia 2 listopada 2021 r., wysłała na adres poczty e-mail A. K., wniosek o udzielenie jej urlopu wychowawczego w wymiarze 6 miesięcy w okresie od dnia 24 listopada 2021 r. do dnia 24 maja 2022 r.

Dowód: - pismo z dnia 2 listopada 2021 r. – wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego wraz z załącznikiem (k. 20-21 akt, k. 124-124v. akt), a także w aktach osobowych powódki;

- korespondencja mailowa (k. 19 akt); zestawienia – wydruk z systemu (k. 90-91 akt);

- przesłuchanie powódki P. Ł. na rozprawie w dniu 15 listopada 2022 r. (k. 131-131v. akt), a także e-protokół rozprawy.

A. K. stawiał się w biurze pozwanej we W. w dniu 4 listopada 2021 r. Bezpośrednio po przyjeździe przywitał się z pracownikami biura, a następnie poprosił na spotkanie powódkę i B. W..

Dowód: - zeznania świadka A. K. na rozprawie w dniu 8 września 2022 r. (k. 116-116v. akt), a także e-protokół rozprawy (k. 118 akt).

Podczas ww. spotkania, w którym uczestniczyła B. W., A. K., a także P. Ł., A. K. wręczył powódce pismo z dnia 4 listopada 2021 r., na podstawie art. 42 § 1-3 k.p., stanowiące wypowiedzenie umowy o pracę zawartej w dniu 21 lipca 2019 r., w części dotyczącej etatu i wynagrodzenia z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 28 lutego 2022 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano: racjonalizację zatrudnienia zmierzającą do obniżenia kosztów działalności pracodawcy.

W piśmie wskazano, że po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 marca 2022 r. proponuje się powódce następujące warunki umowy o pracę:

a) wynagrodzenie miesięczne zasadnicze na kwotę 752,50 zł brutto,

b) etat 1/4.

Pozostałe warunki pracy nie uległy zmianie.

Podano, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 1 stycznia 2022 r. włącznie, powódka nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy. Wskazano, że w razie odmowy przyjęcia przez powódkę zaproponowanych warunków umowy o pracę, umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 28 lutego 2022 r.

Jednocześnie P. Ł. poinformowano o terminie i prawie wniesienia odwołania do Sądu.

Dowód: - pismo z dnia 4 listopada 2021 r. (k. 18 akt), a także w aktach osobowych powódki;

- zeznania świadka B. W. na rozprawie w dniu 8 września 2022 r. (k. 115v.-116 akt), a także e-protokół rozprawy (k. 118 akt);

- zeznania świadka A. K. na rozprawie w dniu 8 września 2022 r. (k. 116-116v. akt), a także e-protokół rozprawy (k. 118 akt);

- przesłuchanie powódki P. Ł. na rozprawie w dniu 15 listopada 2022 r. (k. 131-131v. akt), a także e-protokół rozprawy.

Decyzja o zmniejszeniu powódce wymiaru etatu została podjęta w październiku 2021 r. przez zarząd pozwanej.

Dowód: - zeznania świadka A. K. na rozprawie w dniu 8 września 2022 r. (k. 116-116v. akt), a także e-protokół rozprawy (k. 118 akt).

Powódka nie informowała B. W. przed złożeniem wypowiedzenia zmieniającego o tym, że złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wychowawczego.

Dowód: - zeznania świadka B. W. na rozprawie w dniu 8 września 2022 r. (k. 115v.-116 akt), a także e-protokół rozprawy (k. 118 akt).

P. Ł. przed 4 listopada 2021 r. nie została poinformowana o tym, że zostanie jej złożone wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę.

Dowód: - przesłuchanie powódki P. Ł. na rozprawie w dniu 15 listopada 2022 r. (k. 131-131v. akt), a także e-protokół rozprawy.

A. K. odczytał wiadomość mailową otrzymaną od powódki (w którym był zamieszczony wniosek o udzielenie jej urlopu wychowawczego), a datowaną na 2 listopada 2021 r. dopiero w dniu 4 listopada 2021 r. (po spotkaniu z powódką).

Dowód: - zeznania świadka A. K. na rozprawie w dniu 8 września 2022 r. (k. 116-116v. akt), a także e-protokół rozprawy (k. 118 akt).

A. K. w dniu odczytania wiadomości mailowej (4 listopada 2021 r.) wydrukował wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego złożony przez powódkę, a następnie podpisał go (zaakceptował) i dostarczył do oddziału kadr.

Dowód: - przesłuchanie powódki P. Ł. na rozprawie w dniu 15 listopada 2022 r. (k. 131-131v. akt), a także e-protokół rozprawy.

W wiadomości mailowej z dnia 27 stycznia 2022 r., skierowanej do A. K., powódka wniosła o przerwanie urlopu wychowawczego z zachowaniem 30-dniowego terminu zawiadomienia.

Dowód: - korespondencja mailowa z dnia 27 stycznia 2022 r. wraz z załącznikiem (k. 93-94 akt).

Obecnie na stanowisku zajmującym się m.in. rekrutacją pozostaje zatrudniona B. W. i A. S. (przebywająca na urlopie wychowawczym).

Dowód: - zeznania świadka B. W. na rozprawie w dniu 8 września 2022 r. (k. 115v.-116 akt), a także e-protokół rozprawy (k. 118 akt).

B. W. przejęła obowiązki zawodowe P. Ł..

Dowód : - zeznania świadka B. W. na rozprawie w dniu 8 września 2022 r. (k. 115v.-116 akt), a także e-protokół rozprawy (k. 118 akt);

- zeznania świadka A. K. na rozprawie w dniu 8 września 2022 r. (k. 116-116v. akt), a także e-protokół rozprawy (k. 118 akt).

Zakres obowiązków B. W. pozostaje szerszy od zakresu obowiązków piastowanych przez powódkę.

Dowód: - zeznania świadka B. W. na rozprawie w dniu 8 września 2022 r. (k. 115v.-116 akt), a także e-protokół rozprawy (k. 118 akt).

Średnie miesięczne wynagrodzenie za pracę powódki liczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło 752,50 zł.

Dowód: - zaświadczenie z dnia 10 marca 2022 r. (k. 71 akt).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy, Sąd oparł się na treści załączonych do akt sprawy, a także zgromadzonych w aktach osobowych dokumentów. Wiarygodność i autentyczność dokumentów nie budziła wątpliwości Sądu i nie została skutecznie zakwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego oparł się także na zeznaniach świadków w osobie A. K. i B. W. oraz przesłuchaniu powódki, którym dał wiarę w zakresie bądź zgodnym ze sobą, bądź uzupełniającym się i zgodnym z treścią załączonych dokumentów, w jakim tworzyły one logiczną całość z pozostałymi dowodami.

W niniejszej sprawie powódka domagała się przywrócenia do pracy u strony pozwanej, na poprzednie warunki pracy i płacy, jakie obowiązywały przed złożeniem jej wypowiedzenia zmieniającego. Pozwana wnosila natomiast o oddalenie powództwa.

Materialnoprawną podstawę żądania stanowił przepis art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. Wypowiedzenie wynikających z umowy warunków pracy i płacy, zwane wypowiedzeniem zmieniającym, stanowi jednostronną czynność prawną zmierzającą do zmiany wynikających z jej treści postanowień, odnoszących się do warunków zatrudnienia. Elementem odróżniającym wypowiedzenie zmieniające od wypowiedzenia definitywnego jest zamiar towarzyszący stronie składającej oświadczenie zawierające to wypowiedzenie. O ile w przypadku wypowiedzenia definitywnego strona stosunku pracy jednoznacznie zmierza do rozwiązania łączącej ją umowy o pracę, o tyle w przypadku wypowiedzenia zmieniającego zamiar ten ukierunkowany jest na modyfikację jej warunków. Skutek rozwiązujący umowy o pracę jest następstwem odrzucenia złożonej w tej formie propozycji, przy czym zasadniczo nie jest on objęty zamiarem pracodawcy składającego wypowiedzenie.

Zachowania trybu wypowiedzenia zmieniającego (ewentualnie zgody pracownika) wymaga każda zmiana w zakresie istotnych elementów umowy o pracę. O istotności konkretnego elementu decyduje zarówno ustawa (elementy przedmiotowo istotne), jak również strony stosunku pracy (elementy podmiotowo istotne). Do przedmiotowo istotnych elementów umowy o pracę należy rodzaj umówionej pracy, miejsce jej wykonywania, wysokość wynagrodzenia za pracę czy wymiar czasu pracy. Natomiast strony stosunku pracy mogą uznać za istotne inne jeszcze warunki łączącej je umowy o pracę, co powinno wynikać z treści jej postanowień.

W myśl art. 42 § 1 k.p., do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące wypowiedzenia definitywnego umowy bezterminowej (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., sygn. akt I PKN 342/99, LEX nr 46314). Wśród tych przepisów wskazać należy w szczególności na regulację dotyczącą zasad składania wypowiedzenia, jak również przepisy ustanawiające ochronę przed wypowiedzeniem. W konsekwencji tego faktu, wypowiedzenie zmieniające powinno być złożone w formie pisemnej, z zachowaniem przewidzianych dla danej umowy o pracę okresów wypowiedzenia, powinno także zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy obok pouczenia, o którym mowa w art. 42 § 3 zd. 2 k.p. (pouczenie o prawie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków). Zgodnie z art. 30 § 4 w zw. z art. 42 § 1 k.p., wypowiedzenie warunków zatrudnienia w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony powinno być uzasadnione.

Odnosząc się do kwestii formalnych wypowiedzenia wskazać należy, iż oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy złożone powódce zostało dokonane zasadniczo z zachowaniem wymogów formalnych.

W pisemnym oświadczeniu wskazano przyczynę wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.) oraz przedstawiono nowe warunki pracy (art. 42 § 2 k.p.). Ponadto zawarto w nim obowiązkowe pouczenie o skutkach odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy (art. 42 § 3 k.p.), jak również o prawie złożenia odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.).

Podkreślić należy, że postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności oraz ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie pracownikowi warunków umowy o pracę.

Pozwana jako przyczynę wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę wskazała: racjonalizację zatrudnienia zmierzającą do obniżenia kosztów działalności pracodawcy.

P. Ł. zarzucała, że powody wskazane w wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy nie znajdują podstaw w rzeczywistości. Wskazać należy, że wbrew twierdzeniom powódki, przyczyna pozostawała konkretna, rzeczywista i prawdziwa.

Pozwana faktycznie dokonała reorganizacji zatrudnienia, mając na uwadze pogarszającą się kondycję finansową spółki. W 2019 r. i 2021 r. spółka uzyskiwała bowiem ujemny wynik finansowy. Zgodnie natomiast z zeznaniami świadków B. W. i A. K., w oddziale we W. zdawano sobie sprawę z pogarszającej się sytuacji finansowej oddziału, a to z uwagi na cykliczne otrzymywanie raportów dotyczących wydajności oddziałów. Świadczenie zeznawali, że pozwana dążyła do zmniejszenia kosztów, które przejawiało się tym, że biuro we W. przeniesiono do innej lokalizacji, o zmniejszonym metrażu. Nadto w 2021 r., w celu zmniejszenia kosztów, pozwana nie podpisywała umów z portalami, na których uprzednio zamieszczała odpłatnie ogłoszenia. O pogarszającej się sytuacji finansowej spółki świadczyć może również fakt, że na początku zatrudnienia powódki na stanowiskach związanych z rekrutacją pracowało pięć osób, a już w następnych latach jedynie dwie osoby.

W tym miejscu należy podkreślić, że zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, w tym likwidacji stanowiska pracy, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu. Decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej zakładu pracy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o bezzasadność wypowiedzenia (patrz: uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27.06.1985 r., III PZP 10/85). Sąd może jedynie weryfikować, czy zmiana ta została faktycznie dokonana (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3.11.2010 r., I PL 93/10).

Sąd Najwyższy wskazywał, że „wymuszona względami ekonomiczno-organizacyjnymi redukcja zatrudnienia uzasadnia wypowiedzenie umów o pracę (art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z art. 45 § 1 k.p.) tylko przy zastosowaniu obiektywnych, równych i sprawiedliwych kryteriów wyboru do zwolnienia z pracy wytypowanych pracowników spośród wszystkich zatrudnionych, których dotyczyły przyczyny zmuszające pracodawcę do dokonywania zwolnień z pracy, tj. bez jej ograniczania do jednej tylko grupy pracowniczej” (wyrok SN z dnia 16 grudnia 2008 r., sygn. I PK 86/08, Legalis nr 483423). Mimo iż powyższe orzeczenie dotyczy wypowiedzenia definitywnego, to jak wskazano powyżej, poprzez art. 42 § 1 k.p. należy je odnosić również do wypowiedzenia zmieniającego.

Bezpodstawny pozostaje więc również zarzut powódki o nieprawidłowych i nieprawdziwych przesłankach w zakresie doboru pracownika do wypowiedzenia. Podkreślić należy, że P. Ł. pozostawała jedynym pracownikiem na stanowisku rekrutera w głównym dziale spółki. Istotne jest, że w dziale, w którym zatrudniona jest powódka, pracowały również na stanowisku menadżera personalnego B. W. i A. S. (która przebywała w okresie od 22 listopada 2021 r. do 22 listopada 2022 r. na urlopie wychowawczym). Nie bez znaczenia pozostaje przy tym, że zakres obowiązków menadżera personalnego pozostawał szerszy od zakresu obowiązków rekrutera. Pozwana nie miała więc możliwości dokonania innego wyboru do wypowiedzenia niż powódka, która pozostawała jedynym pracownikiem na tym stanowisku w swoim dziale, a nadto miała mniejszy zakres obowiązków od ww. pracowników. Co istotne, po wypowiedzeniu powódce warunków umowy o pracę, nie zatrudniono żadnego innego pracownika w celu wykonywania jej obowiązków zawodowych, a obowiązki powódki przejęła B. W..

Przedmiotem sporu między stronami w niniejszej sprawie pozostawało także m.in. czy powódka w momencie wręczenia jej przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego, pozostawała w okresie od złożenia wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego.

Wskazać należy, że powódka wysłała pozwanej wniosek o udzielenie jej urlopu wychowawczego w wymiarze 6 miesięcy (w okresie od dnia 24 listopada 2021 r. do dnia 24 maja 2022 r.) pismem z dnia 2 listopada 2021 r., na adres poczty e-mail A. K.. Zgodnie z art. 186 § 7 k.p. urlop wychowawczy jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Istotne pozostaje, że forma pisemna wniosku nie została zastrzeżona pod rygorem nieważności. Bezsporne jest, że pozwany pracodawca akceptował

składanie wniosków jedynie w formie elektronicznej. Powyższa akceptacja dotyczyła także wniosku powódki z dnia 2 listopada 2021 r., na co wskazuje fakt, że A. K. zapoznał się z owym wnioskiem i zaakceptował go ostatecznie (podpisując go) w dniu 4 listopada 2021 r. w ww. formie.

Sąd wskazuje, że dla rozpatrzenia niniejszej sprawy, okoliczność daty złożenia przedmiotowego wniosku (czy powódka złożyła skutecznie wniosek o urlop wychowawczy zanim przedstawiono jej wypowiedzeniem zmieniające) miała ostatecznie drugorzędne znaczenie. Zasadnicza dla rozstrzygnięcia pozostawała bowiem kwestia, czy powódka podlegała ochronie przed wypowiedzeniem zmieniającym, ta zaś kwestia – w okolicznościach niniejszej sprawy, tj. przy zastosowaniu ustawy o zwolnieniach grupowych – ma tożsame rozstrzygnięcie zarówno w sytuacji złożenia przez powódkę wniosku o urlop wychowawczy po otrzymaniu wypowiedzenia zmieniającego, jak i przed jego otrzymaniem. Wynika to z uchylecia ochrony zawartej w kodeksie pracy przez ustawę o zwolnieniach grupowych, o czym niżej.

Zgodnie z art. 186⁸ k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. W okresie korzystania z urlopu wychowawczego pracownik podlega szczególnej ochronie stosunku pracy. Rozwiązanie przez pracodawcę w tym czasie umowy o pracę jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Powyższa ochrona pracownika korzystającego z urlopu wychowawczego (lub od dnia złożenia takiego wniosku), nie obowiązuje w sytuacji, gdy przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę stanowią wyłącznie powody leżące po stronie pracodawcy, a do rozwiązania stosunku pracy dochodzi na zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej u.z.r.s.p.). Artykuł 5 ust. 1 u.z.r.s.p. uchyla w razie zwolnień grupowych szczególną ochronę trwałości stosunku pracy i przywraca ją w zmodyfikowanym zakresie jedynie w odniesieniu do pracowników enumeratywnie wymienionych w art. 5 ust. 3 i 5 u.z.r.s.p.

W żadnym z tych przepisów nie zostali wymienieni pracownicy korzystający z urlopu wychowawczego, co uprawnia do wniosku, że pracownikom tym może zostać złożone oświadczenie woli o wypowiedzeniu. W razie wypowiedzenia w trybie zwolnień indywidualnych, jeżeli pracownik jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową, pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę w trakcie urlopu wychowawczego bądź w trakcie korzystania z obniżonego czasu pracy, jeżeli zakładowa organizacja związkowa nie zgłosi sprzeciwu w terminie 14 dni do dnia otrzymania od pracodawcy informacji o planowanym wypowiedzeniu (art. 10 ust. 2 u.z.r.s.p.). Znajduje to również potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 15 lutego 2006 r., II PZP 13/05 (OSNP 2006/21–22, poz. 315) stwierdził, że przepisy art. 10 ust. 1 i 2 u.z.r.s.p. mogą stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem w okresie urlopu wychowawczego także w sytuacjach, gdy nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 186¹ § 1 zdanie drugie k.p. (obecnie art. 186⁸ § 2 k.p.). ([w:] Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 186(8)).

Bezsporne pozostawało, że pozwana w czasie złożenia powódce wypowiedzenia zmieniającego nie znajdowała się w upadłości lub likwidacji, a nadto nie zachodziły przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wypowiedzenie powódce warunków zatrudnienia nastąpiło natomiast z przyczyn niedotyczących pracownika i w związku z tym pozwana miała prawo wypowiedzieć P. Ł. warunki umowy o pracę.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 3 kwietnia 2008 r., (II PK 286/07, LEX nr 511691): „Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracownikom objętym szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy niezależnie od tego, czy równocześnie dokonuje definitywnych zwolnień z pracy z tych przyczyn (art. 10 ust. 1 w związku z art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).”

Pozwana wypowiedziała P. Ł. warunki zatrudnienia z uzasadnionych przyczyn jej nie dotyczących. Jak stwierdził Sąd Najwyższy - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w wyroku z dnia 16 czerwca 1999 r., (I PKN 106/99, Lex nr 41177): „racjonalizacja zatrudnienia zmierzająca do obniżenia kosztów działalności pracodawcy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego.”

Istotne jest, że samo złożenie przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego nie chroni go przed wypowiedzeniem zmieniającym. Powódka w chwili wypowiedzenia jej warunków zatrudnienia przez pozwaną nie korzystała z urlopu wychowawczego. Zaznaczyć należy, że w warunkach obniżenia wyniku finansowego pracodawcy, przepisy dają możliwość nawet rozwiązania umowy o pracę z osobą na urlopie wychowawczym, a ochrona pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym nie ma wówczas charakteru bezwzględnego. Skoro zaś ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, przewiduje możliwość wypowiedzenia warunków zatrudnienia nawet pracownikowi przebywającemu na urlopie wychowawczym, to w związku z tym uznać trzeba, że pracodawca tym bardziej może owe warunki wypowiedzieć przed rozpoczęciem korzystania przez zatrudnionego z urlopu wychowawczego.

Mając powyższe rozważania na uwadze, w ocenie Sądu pozwana dokonała zgodnego z przepisami wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. W konsekwencji, Sąd powództwo oddalił, o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach postępowania poniesionych przez strony orzeczono w punkcie II sentencji wyroku, na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. Powódka z uwagi na to, że przegrała proces, winna zwrócić pozwanej poniesione przez nią koszty procesu, których wysokość została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych i wyniosła 180 zł.

Biorąc pod uwagę powyższe, orzeczono jak w sentencji.