

*Sygn. akt X P 438/15*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 marca 2017 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

**Przewodniczący:** SSR Marcin Szajner

**Ławnicy:** S. K., B. W.

**Protokolant:** Monika Biegańska

**po rozpoznaniu w dniu** 29 marca 2017 r. we Wrocławiu

**przy udziale** - .....

**sprawy z powództwa:** A. Ł. (1)

**przeciwko** (...) Spółka z o.o. z siedzibą w T.

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy z naruszeniem przepisów prawa

**I. oddała powództwo;**

**II. zasądza od powódki A. Ł. (1) na rzecz strony pozwanej (...) Spółka z o.o. z siedzibą w T. kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 60 zł kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;**

**III. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.**

## UZASADNIENIE

**Pozwem** z 8 maja 2015 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w T., Powódka A. Ł. (2) odwołała się od wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia i domagała się uznania wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne, a po rozwiązaniu umowy przywrócenie dotychczasowych warunków.

**Uzasadniając** swoje żądania, powódka podniosła, że 4 maja 2015 r. otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie warunków umowy o pracę w zakresie miesiąca świadczenia pracy. Po okresie wypowiedzenia zaproponowano jej świadczenie pracy w T.. Jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy w przedstawicielstwie we W..

16 kwietnia 2015 r. wysłała pracodawcy drogą elektroniczną zaświadczenie o ciąży, a 21 kwietnia 2015 r. wysłała oryginał listem poleconym.

Z uwagi na długoletnią dobrą współpracę oraz w celu uniknięcia sprawy w sądzie i związanego z tym stresu, wysłała do pracodawcy również elektronicznie prośbę o wycofanie wypowiedzenia zmieniającego. Wskazała, że z uwagi na odległość i czas dojazdu oraz opiekę nad 4 letnim synem nie ma możliwości świadczenia pracy w T..

Powódka wskazała, że wypowiedzenie umowy o pracę z kobietą w ciąży jest możliwe tylko w przypadku upadłości lub likwidacji pracodawcy. Takie fakty nie zaistniały. Natomiast likwidacja oddziału nie jest likwidacją pracodawcy. Przepisy te stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia zmieniającego.

Strona pozwana nie wręczyła jej definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę lecz wypowiedzenie zmieniające. Zaproponowane warunki są jednak z góry nie do przyjęcia i zmierzają właśnie do rozwiązania umowy o pracę. Odległość pomiędzy jej miejscem zamieszkania a T. wynosi około 300 km i dojazd trwałby 5 godz. i 30 minut, pod warunkiem braku utrudnień na trasie i korków w T.. Wskazała również, że praca w T. uniemożliwiłaby jej odbiór czteroletniego syna, który chodzi do przedszkola, zwłaszcza, że jej partner pracuje głównie w Niemczech.

Wręczone jej wypowiedzenia naruszało również art. 8 k.p. poprzez użycie prawa sprzecznie z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Świadczy o tym fakt, że zaproponowano jej rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, na które się nie zgodziła. Intencją pracodawcy nie jest zatem zmiana warunków pracy, lecz rozwiązanie umowy o pracę, co jej zdaniem jest próba obejścia przepisów ochronnych o macierzyństwie (k. 2-4).

**W odpowiedzi na pozew** strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w T., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym wynagrodzenia radcy prawnego według norm przepisanych.

**Uzasadniając** swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że art. 177 § 1 k.p. wprowadza ochronę stosunku pracy kobiet w ciąży. Jednakże art. 5 ust. 5 w zw. z art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników stanowi w tym zakresie przepis szczególny wobec przepisu kodeksu pracy i na jego podstawie możliwe jest wypowiedzenie zmieniające również w odniesieniu do warunków umowy o pracę kobiet w ciąży.

Strona pozwana wskazała, że zatrudnia ponad 20 pracowników, a wypowiedzenie zmieniające wręczone powódce zostało do niej skierowane wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika. Przy czym przyczyna ta została jednoznacznie wskazana w samym wypowiedzeniu zmieniającym, jak również w piśmie wyjaśnianym. Jej siedziba znajduje się w T. i tam koncentruje się główna jej działalność. We W. znajdowało się jedynie jej przedstawicielstwo, którego jednak ze względów ekonomicznych nie jest w stanie utrzymywać. Po podjęciu ostatecznej decyzji przez zarząd doszło do czynności zmierzających do definitywnego zakończenia działalności we W. – wypowiedzenia umów o pracę, umów najmu lokalu, dostarczania mediów.

W ocenie strony pozwanej nie uzasadnione są zarzuty powódki odnośnie nadużycia prawa podmiotowego. Decyzja o likwidacji przedstawicielstwa we W. jest decyzją obiektywną i podjęta ze względów ekonomicznych, uzasadnioną racjonalnym działaniem przedsiębiorcy.

Natomiast cofnięcie wcześniejszego wypowiedzenia ze względu na powzięcie wiedzy o ciąży powódki, nastąpiło w okolicznościach, gdy decyzja o likwidacji przedstawicielstwa nie była jeszcze ostateczna i nie zostały podjęte kroki zmierzające do jej realizacji.

Za nadużyciem prawa podmiotowego nie może też wskazywać propozycja zawarcia porozumienia w sprawie rozwiązania stosunku pracy. Strona pozwana zdawała sobie sprawę, że zmiana miejsca pracy w W. do T. najprawdopodobniej musiałaby wiązać się z ze zmianą miejsca zamieszkania, ze względu na dużą odległość. Dlatego wystąpiono z propozycją rozwiązania stosunku pracy na atrakcyjniejszych warunkach niż przy ewentualnym odrzuceniu nowych warunków zatrudnienia.

Działanie pracodawcy nie może być więc uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa.

Strona pozwana zarzuciła również, że ewentualne przywrócenie powódki na dotychczasowych warunkach zatrudnienia nie jest możliwe ze względu na faktyczną likwidację przedstawicielstwa we W. (k. 29-31).

Pismem z 2 września 2015 r. z uwagi na upływ okresu wypowiedzenia powódka wniosła o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy, alternatywnie o zasądzenie odszkodowania w wysokości 3-m wynagrodzenia z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia do doręczenia pozwu do dnia zapłaty (k. 82-83).

Na rozprawie 7 października 2015 r. pełnomocnik powódki oświadczył, że w przypadku ewentualnego roszczenia odszkodowawczego jego wysokość wynosi 10.479,66 zł brutto, tj. stanowi równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Na rozprawie 19 października 2016 r. pełnomocnik powódki zmodyfikował roszczenie pozwu w ten sposób iż w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy domagał się zasądzenia na rzecz powódki stosownego odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę liczonymi od dnia następnego po dacie doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.**

Powódka, A. Ł. (2), została zatrudniona u strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w T. od 1 kwietnia 2008 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku specjalisty ds. ubezpieczeń, a ostatnio na stanowisku brokera. Miejscem wykonywania pracy było przedstawicielstwo we W..

Strona pozwana zajmuje się pośrednictwem ubezpieczeniowym. Od 2006 r. prowadziła we W., przy ul. (...) swoje przedstawicielstwo. Powódka zajmowała się pośredniczeniem przy zawieraniu umów z ubezpieczycielami.

Pismem z 4 maja 2015 r. wręczonym powódce tego samego dnia strona pozwana wypowiedziała powódce z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 sierpnia 2015 r., warunki umowy o pracę w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy – przedstawicielstwo we W. i po upływie wypowiedzenia, tj. od 1 września 2015 r. zaproponowała jej miejsce wykonywania pracy – T. (siedziba pracodawcy).

Uzasadniając decyzje strona pozwana wskazała na art. 42 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, zważywszy na podjęcie przez zarząd spółki decyzji o likwidacji przedstawicielstwa we W. z powodu braku osiągnięcia przez nie zadawalających przychodów, które zaspokajałyby przynajmniej koszty jego utrzymania, a w konsekwencji – w związku z likwidacją wszystkich stanowisk pracy w przedmiotowym przedstawicielstwie.

Powódka nie odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej nowych warunków pracy i płacy.

### **Dowody:**

- Okoliczności bezsporne.

Już w drugiej połowie 2014 r. strona pozwana zamierzała zlikwidować przedstawicielstwo we W.. Nie podjęto jednak w tym zakresie żadnych zdecydowanych kroków.

21 października 2014 r. strona pozwana wypowiedziała powódce z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 31 stycznia 2015 r., warunki umowy o pracę w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy – przedstawicielstwo we W. i po upływie wypowiedzenia, tj. od 1 lutego 2015 r. zaproponowała jej miejsce wykonywania pracy – T. (siedziba pracodawcy).

Przyczyną wypowiedzenia były zmiany organizacyjne i likwidacja stanowiska pracy w przedstawicielstwie we W..

23 października 2014 r. powódka zwróciła się do strony pozwanej z prośbą o wycofanie wypowiedzenia, gdyż jest w ciąży.

Pismem z 27 października 2014 r. strona pozwana oświadczyła, że cofa wypowiedzenie umowy o pracę, na co powódka wyraziła zgodę.

Wypowiadając powódce warunki zatrudnienia, strona pozwana nie wiedziała, że powódka jest w ciąży.

**Dowody:**

- Zeznania powódki A. Ł. (1) złożone na rozprawie 19.10.2016 r.,
- Zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej R. B. złożone na rozprawie 23.01.2017 r. przed SR w Toruniu,
- Uwierzytelniona kserokopia wypowiedzenia warunków umowy o pracę – karta 57-v. 57,
- Uwierzytelniona kserokopia pisma powódki z 23.10.2014 r. – karta 58,
- Uwierzytelniona kserokopia zaświadczenia lekarskiego – karta v. 58,
- Uwierzytelniona kserokopia pisma strony pozwanej z 27.10.2014 r. – karta 59,
- Uwierzytelniona kserokopia pisma powódki z 03.11.2014 r. – karta v. 59.

2 marca 2015 r. z uwagi na nierentowność i racjonalizację kosztów, zarząd strony pozwanej podjął uchwałę w sprawie likwidacji z dniem 30 kwietnia 2015 r. przedstawicielstwa we W..

W ostatnim okresie zatrudnienia powódki w przedstawicielstwie we W. pracowały dwie osoby: powódka oraz A. Ł. (2). Obie zatrudnione na umowę o pracę. W 2015 r. przedstawicielstwo obsługiwało tylko jednego ogólnopolskiego klienta. Koszty utrzymania przedstawicielstwa kształtowały się na poziomie 9.621,33 zł miesięczne, tj. około 115.000,00 zł rocznie. Natomiast roczna prowizja z tytułu obsługi tego klienta wynosiła 61.082,00 zł. Po przeniesieniu obsługi tego klienta do T., jego obsługą zajęła się jedna osoba, a dodatkowo obsługiwała jeszcze dwóch brokerów. Koszty wynagrodzenia tego pracownika wynosiły 2.265,56 zł miesięcznie.

W związku z decyzją o likwidacji przedstawicielstwa, strona pozwana pismami z 16 marca 2015 r. wypowiedziała umowę najmu lokalu we W., ze skutkiem na dzień 31 maja 2015 r oraz umowy o świadczenie usług telekomunikacyjnych za skutkiem na dzień 30 kwietnia 2015 r.

25 maja 2015 r. strona pozwana zdała wynajmującemu dwa komplety kluczy do wynajmowanego lokalu.

**Dowody:**

- Zeznania świadka E. C. złożone na rozprawie 09.03.2016 r. przed SR w Toruniu,
- Zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej R. B. złożone na rozprawie 23.01.2017 r. przed SR w Toruniu,
- Uwierzytelniona kserokopia uchwały nr 1 z 02.03.2015 r. zarządu strony pozwanej – karta 36,
- Uwierzytelniona kserokopia umowy najmu lokalu użytkowego – karta 37-38,
- Uwierzytelnione kserokopie umów o świadczenie usług telekomunikacyjnych – karta 41-53,
- Uwierzytelnione kserokopie wypowiedzeń umów – karta 39, 54-v. 54,
- Uwierzytelniona kserokopia protokołu odbioru kluczy – karta v. 40.

12 marca 2015 r. strona pozwana wypowiedziała drugiej osobie zatrudnionej w przedstawicielstwie we W. – A. Ł. (2), umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 30 czerwca 2015 r. Jako przyczynę wskazano likwidację stanowiska pracy z powodu likwidacji przedstawicielstwa we W..

7 kwietnia 2015 r. w związku ze złożeniem przez A. Ł. (2) wniosku o wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę strony zawarły porozumienie, zgodnie z którym umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu 15 kwietnia 2015 r.

**Dowody:**

- Zeznania świadka E. C. złożone na rozprawie 09.03.2016 r. przed SR w Toruniu,
- Zeznania powódki A. Ł. (1) złożone na rozprawie 19.10.2016 r.
- Uwierzytelniona kserokopia wypowiedzenia umowy o pracę – karta 56,
- Uwierzytelniona kserokopia porozumienia z 07.04.2015 r. – karta v. 56.

16 kwietnia 2015 r. powódka poinformowała mailowo stronę pozwaną, że jest w ciąży.

**Dowody:**

- Zeznania powódki A. Ł. (1) złożone na rozprawie 19.10.2016 r.,
- Kserokopia zaświadczenia lekarskiego – karta 9,
- Wydruk korespondencji mailowej – karta 10.

4 maja 2015 r. powódka wróciła do pracy po dłuższym zwolnieniu lekarskim. Tego dnia do przedstawicielstwa we W. przyjechała dyrektor K. D. oraz kadrowa P. C. i wręczyły powódce wypowiedzenie warunków zatrudnienia, jednocześnie informując ją, że do następnego dnia do godz. 12:00 ma się zastanowić nad propozycją rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron ze skutkiem na 31 maja 2015 r. z przyczyn nie dotyczących pracownika. Jednocześnie strona pozwana zobowiązała się do zapłaty na rzecz powódki odprawy w wysokości pięciomiesięcznego wynagrodzenia.

Proponując powódek nowe warunki zatrudnienia, strona pozwana zakładała, że powódka przeniesie się do T.. Intencją strony pozwanej było ściągnięcie powódki do T., gdzie miała obsługiwać swojego dotychczasowego klienta. Pracownicy w T. pracują w lokalu typu open space. Strona pozwana miała przygotowane w centrali miejsce pracy dla powódki, tj. box wyposażony w biurko i komputer.

Parę lat wcześniej strona pozwana zaproponowała swojemu pracownikowi z T., pracę we W.. Wówczas również zakładała, że przeniesie się on do W. a nie, że będzie dojeżdżał.

**Dowody:**

- Zeznania powódki A. Ł. (1) złożone na rozprawie 19.10.2016 r.,
- Zeznania przesłuchanego w char. strony pozwanej R. B. złożone na rozprawie 23.01.2017 r. przed SR w Toruniu,
- Kserokopia porozumienia stron – karta 22.

5 maja 2015 r. powódka zwróciła się mailowo do strony pozwanej z prośbą o wycofania wypowiedzenia warunków umowy o pracę.

**Dowody:**

- Kserokopia wniosku o wycofanie wypowiedzenia – karta 15-16,
- Wydruk korespondencji mailowej – karta 17.

Pismem z 7 maja 2015 r. strona pozwana poinformowała powódkę, że wycofanie wypowiedzenia nie jest możliwe.

**Dowody:**

- Kserokopia pisma strony pozwanej z 07.05.2015 r. – karta 18-19,
- Wydruk korespondencji mailowej – karta 17.

Od momentu wręczenia wypowiedzenia warunków umowy o pracę powódka przebywania na zwolnieniu lekarskim, a aktualnie w związku z urodzeniem dziecka korzysta z urlopów z tym związanych. Od momentu wręczenia wypowiedzenia zmieniającego, powódka nie była w siedzibie strony pozwanej w T..

Powódka nie planuje przenieść swojego centrum życiowego do T..

**Dowody:**

- Zeznania powódki A. Ł. (1) złożone na rozprawie 19.10.2016 r.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki za ostatnie trzy miesiące pracy liczone jak za urlop wynosiło 3.493,22 zł brutto (2.456,01 zł netto).

**Dowody:**

- Zaświadczenie – karta 35.

**W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy, zważył co następuje:**

Powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu.

Podstawą prawną roszczenia powódki określonego ostatecznie na odszkodowanie, stanowił art. 47<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. i art. 42 § 1 k.p.

Natomiast 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 niełoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; (...)."

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia warunków umowy o pracę, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna była rzeczywista i prawdziwa.

Należy zaznaczyć, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p., pracodawca ma obowiązek wskazać w sposób konkretny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie swojej decyzji, z którym pracownik będzie mógł podjąć ewentualną polemikę na drodze sądowej. Zgodnie z wykładnią Sądu Najwyższego, zawartą między innymi w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99 – publ. portal orzeczeń SN) „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika”.

Powódka nie odmówiła przyjęcia nowych warunków zatrudnienia, w związku z czym jej stosunek pracy nie został rozwiązany, lecz z upływem wypowiedzenia uległ modyfikacji.

Przyczyną wypowiedzenia warunków pracy i płacy było podjęcie przez zarząd spółki decyzji o likwidacji przedstawicielstwa we W. z powodu braku osiągania przez nie zadawalających przychodów, które zaspokajałyby przynajmniej koszty jego utrzymania, a w konsekwencji – likwidacją wszystkich stanowisk pracy w przedmiotowym przedstawicielstwie.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

W orzecznictwie sądowym, ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym, kontroli Sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy w celu racjonalizacji zatrudnienia pracowników, gdyż decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej pracodawcy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o bezzasadność wypowiedzenia (por. zwłaszcza tezę IX uchwały pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85, OSNCP 1985/11/164; wyrok SN z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNP 1998/18/542; również wyrok SN z 27 lutego 1997r., I PKN 20/97, OSNP 1997/21/417). Konieczność pozostawienia zakładowi pracy stosownej swobody decyzji wynika bowiem z faktu, że bez niej realizacja polityki kadrowej byłaby nadmiernie utrudniona, a wręcz niemożliwa. Z tego też względu, ocenie Sądu nie podlegała zasadność przeprowadzanych zmian.

Nadto, likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli decyzja o likwidacji jest na tyle zaawansowana realizacyjnie, iż nie ma wątpliwości, co do jej wykonania (wyrok SN z dnia 12 grudnia 2001 r. I PKN 733/2000, OSNAPIUS 2002/12/10). W tym kontekście, warto również przywołać stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 października 1998 r., zgodnie z którym „dla uznania zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę na skutek zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych nie jest wymagane uprzednie wprowadzenie zmian w regulaminie i schemacie organizacji zakładu pracy” (I PKN 393/98, OSNP 1999/23/746, OSNP).

W toku postępowania bezsporne było, że doszło do faktycznej likwidacji przedstawicielstwa strony pozwanej we W. i likwidacji znajdujących się tam stanowisk pracy (powódki oraz A. Ł. (2)). Ponadto, strona pozwana wykazała, że doszło do tego z przyczyn tzw. ekonomicznych – braku zadawalających przychodów przedstawicielstwa, które zaspokajałyby przynajmniej koszty jego utrzymania. Z zeznań przesłuchanego w charakterze strony pozwanej R. B. wynika, że w 2015 r. nastąpił znaczny spadek rentowności przedstawicielstwa we W.. W 2015 r. obsługiwało ono tylko jednego ogólnopolskiego klienta. Jego obsługa generowała miesięcznie koszty w wysokości 9.621,33 zł (wynagrodzenia 2 pracowników, wynajem lokalu, świadczenie usług itp.), tj. około 115.000,00 zł rocznie. Natomiast roczna prowizja z tytułu obsługi tego klienta wynosiła 61.082,00 zł. W ocenie Sądu, strona pozwana miała więc racjonalnie uzasadnione podstawy do podjęcia decyzji o likwidacji przedstawicielstwa we W., które generował znaczne straty.

Wskazana przyczyna była zatem nie tylko konkretna ale również prawdziwa.

Sąd nie podziela natomiast zarzutów powódki odnośnie naruszenia przepisów dotyczących rodzicielstwa.

Rację należy przyznać powódce, że przepisy Kodeksu pracy nie przewidują możliwości wypowiedzenia kobiecie w ciąży warunków pracy i płacy. Artykuł 177 § 4 k.p. sankcjonuje tylko wypowiedzenie umowy o pracę i to tylko w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. W niemniejszej sprawie nie mamy doczynienia ani z upadłością, ani likwidacją strony pozwanej. Zlikwidowanie przedstawicielstwa we W. nie może być bowiem w żaden sposób utożsamiane z likwidacją pracodawcy, którego siedziba znajduje się w T.. Strona pozwana cały czas prowadzi aktywnie swoją działalność gospodarczą i nie została wykreślona z rejestru KRS.

Jednakże od zasady kodeksowej zostały przewidziane pewne wyjątki.

Pierwszy, gdy do rozwiązania stosunku pracy, z innych przyczyn niż tych określonych w art. 177 § 4 k.p. lub zmiany warunków pracy, dochodzi w drodze porozumienia stron. W realiach niniejszej sprawy pomimo, że strona pozwana składała powódce propozycję rozwiązania stosunku pracy, takie porozumienie nie zostało jednak zawarte pomiędzy stronami.

Drugi wyjątek określony jest w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 192 ze zm.) zwanej dalej ustawą, która daje możliwość dokonania wypowiedzenia zmieniającego przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników ze względu na konieczność dokonania zmian wynikających z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy, dopuszczone jest w ramach zwolnień grupowych, wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie, o której mowa w art. 177 k.p.

Bezsporne było to, że strona pozwana zatrudnia co najmniej 20 pracowników jak również to, że wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy wynikało z przyczyn niedotyczących powódki (likwidacji przedstawicielstwa we W. w związku z pogarszającymi się wynikami finansowymi).

Zgodnie zatem z art. 5 ust. 5 pkt 1 w zw. z art. 10 ust. 3 ustawy, strona pozwana mogła wypowiedzieć powódce warunki umowy o pracę jako pracownikowi podlegającemu szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy.

W ocenie Sądu nie zasadny był zarzut powódki odnośnie naruszenia przez stronę pozwaną zasad współzycia społecznego.

Zarówno społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa, jak i zasady współzycia społecznego określone w art. 8 k.p., określające nadużycie prawa podmiotowego w stosunkach pracy, są tzw. klauzulami generalnymi. Klauzule te wyróżniają się z pośród zwrotów niedookreślonych tym, że odsyłają do systemu ocen czy norm o charakterze pozaprawnym. Zasady te są pojęciami nieostrymi, nie sposób ich skatalogować i skodyfikować. Nie ma ich konkretnego katalogu, a w miarę rozwoju społeczeństw tworzą się coraz to nowe. Nadużycie prawa podmiotowego polega na przekroczeniu przez osobę uprawnioną pewnych granic, które należą do kategorii etycznej lub społeczno-ekonomicznej, przy równoczesnym założeniu, że działa ona w zgodzie z przysługującym jej prawem. Użytek, jaki czyni osoba uprawniona ze swego prawa, może stać w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. To, czy określone zachowanie jest zgodne z powyższymi klauzulami ocenia się w odniesieniu do konkretnego przypadku i całości towarzyszących mu okoliczności, a ich weryfikacja jest zadaniem sądu, co w realiach niniejszej sprawy nie daje najmniejszych podstaw do zakwestionowania złożonego powódce przez stronę pozwaną oświadczenia woli.

Przede wszystkim możliwość wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy wynika wprost z przepisów ustawy. Jednocześnie postępowanie dowodowe wykazało, że strona pozwana faktycznie zlikwidowała przedstawicielstwo we W. a złożenie powódce wypowiedzenia zmieniającego wynikało z obiektywnych przesłanek i w żaden sposób nie było ukierunkowane na zamiar obejścia przepisów prawa pracy odnoszących się do szczególnej ochrony pracowników w okresie ciąży. Pracodawca nie ma bowiem żadnego obowiązku dalszego utrzymywania nierentownego oddziału/przedstawicielstwa tylko i wyłącznie w celu utrzymania miejsca pracy dla pracownika podlegającego szczególnej ochronie. Byłoby to pewnym paradoksem, gdyby dla zapewnienia zatrudnienia powódki we W., pracodawca musiałby utrzymywać nierentowny, przynoszący straty oddział.

Również propozycja rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, w ocenie Sądu, nie może być to utożsamiane z tym, że w gruncie rzeczy wypowiedzenie warunków pracy i płacy miało na celu tak naprawdę definitywne rozwiązanie stosunku pracy, ze względu na ich niekorzystną zmianę z punktu widzenia powódki. Należy obiektywnie stwierdzić, że na podjęcie pracy w T., które wiązałoby się w zasadzie z koniecznością przeniesienia centrum życiowego



zdecydowałoby się niewielu pracowników. Dlatego danie pracownikowi takiej alternatywy, która jest korzystniejsza od sytuacji odmowy przyjęcia nowych warunków pracy, nie może być postrzegane jako nadużycie prawa.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowody z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności akt osobowych powódki, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadka oraz stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka E. C., aczkolwiek z punktu widzenia istoty sporu nie miały one, aż tak istotnego znaczenia. Bezsporne było, że strona pozwana zlikwidowała przedstawicielstwo we W.. Natomiast świadek nie pracowała z powódką we W. i w zasadzie na temat pracy powódki nie miała żadnej większej wiedzy.

Również zeznania stron Sąd uznał za wiarygodne, albowiem w dużej mierze korespondowały one z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodnym w sprawie. Nie było sporu pomiędzy stronami co do faktycznej likwidacji przedstawicielstwa we W., jak również w znacznym zakresie co do przebiegu zdarzeń związanych wypowiedzeniem powódce warunków pracy i płacy. Natomiast spór w dużej mierze odnosił się do kwestii natury prawnej.

Z powyższych względów, Sąd orzekając jak **w pkt. I sentencji wyroku** oddalił powództwo jako nieuzasadnione.

Orzeczenie o kosztach **w punkcie II sentencji wyroku**, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W myśl art. 98 § 3 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804) mówiącym, iż do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji, wynosiły 60,00 zł. Ponadto w rozliczeniu kosztów należało uwzględnić po stronie pozwanej uiszczoną opłatę skarbową od pełnomocnictwa.

Sąd nie uwzględnił w orzeczeniu o przysługujących stronie pozwanej kosztach postępowania zgłoszonych przed zamknięciem przewodu sądowego dalszych kosztów procesu w zestawieniu k.199 opiewających na łączną kwotę 3.442,77 zł.

W ocenie Sądu obciążanie powódki jako strony przegrywającej tak znacznymi dalszymi kosztami postępowania byłoby zbyt daleko idącą dodatkową niecelową dolegliwością. Sąd nie traci z pola widzenia faktu iż powódka jest obecnie młodym rodzicem wychowującym małe dziecko, pozostającą bez stałego zarobkowania korzystającą ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, oraz pozostawała w toku postępowania w subiektywnym przekonaniu co do swoich praw rodzicielskich, których prawna sądowa weryfikacja pozwalała na wyjaśnieniu jej niepewności co do objęcia świadczeniami w okresie ciąży, rozwiązania oraz macierzyńskimi. Obciążanie jej w tej sytuacji znacznymi kosztami sześciokrotnej podróży pełnomocnika profesjonalnego na trasie W.-T.- w standardowej procesowo sytuacji

reprezentowania osoby prawnej przez Kancelarię spoza siedziby sądu orzekającego- wydaje się być stanowczo niecelowe i nieuzasadnione w realiach ostrożności przy orzekaniu kosztach obciążających pracownika w sprawie ze stosunku pracy. Przy częściowym obciążeniu powódki kosztami procesu Sąd zastosował więc dobrodziejstwo art.102 kpc.

**W punkcie III sentencji wyroku** nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powódka, która sprawę przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.