

# UZASADNIENIE

Powódka K. M. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) w S. odszkodowania w wysokości 15.998,16 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku oraz dodatku specjalnego za okres od marca 2016 r. do sierpnia 2016 r. w kwocie 10.800 zł wraz z odsetkami ustawowymi począwszy od dnia doręczenia pozwu. Nadto wniosła o zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych (k. 305a).

Swoje żądania uzasadniła tym, że w dniu 5 września 2016 r. zostało jej wręczone wypowiedzenie zmieniające warunki płacy, na mocy którego pozwany obniżył jej wynagrodzenie za pracę z kwoty 5.332,72 zł do kwoty 4.400 zł oraz powierzył nowe stanowisko pracy w (...). Stanowisko to było poniżej jej kwalifikacji. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę pozwany wskazał konieczność utworzenia dodatkowych stanowisk pracy w związku z zadaniami w ramach programu „(...)”.

Powódka podkreśliła, że dokonane przez pozwanego wypowiedzenie warunków umowy o pracę było nieuzasadnione i pozorne, gdyż pozwany nie wskazał kryteriów doboru jej do przeniesienia do (...). W szczególności pracodawca nie kierował się obiektywnymi kryteriami uwzględniającymi kwalifikacje zawodowe pracowników w zakresie wykształcenia, doświadczenia czy znajomości języków obcych. Wedle pozwanej decydującym kryterium były przekonania polityczne, przynależność związkowa oraz bliska znajomość pracownika przeniesionego na poprzednie stanowisko powódki z Dyrektorem (...)

Na uzasadnienie drugiego z żądań wskazała, że od 2010 r. otrzymywał dodatek specjalny do wynagrodzenia w wysokości 1.800 zł. W roku 2016 powódce podsunęto do podpisu porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę w zakresie zabrania dodatku specjalnego w wysokości 1.800 zł. Powódka podpisała je, ale nie została pouczona, że może odmówić przyjęcia nowych warunków ani też, że ma prawo złożenia w tym zakresie odwołania do sądu pracy. Nie wyjaśniono również powódce przyczyn zmiany jej warunków płacy. Poza tym podkreśliła, że zmiana warunków pracy może być wprowadzona jedynie w drodze wypowiedzenia zmieniającego w rozumieniu art. 42 k.p.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Argumentując swoje stanowisko wskazał, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy była zmiana regulaminu organizacyjnego U. M., polegająca na poszerzeniu zadań urzędu o te związane z realizacją programu socjalnego (...), co skutkowało utworzeniem dodatkowych stanowisk pracy w (...). Nadto wynagrodzenie powódki zostało ustalone na takim poziomie, aby odpowiadało wynagrodzeniom innych głównych specjalistów w (...). Pozwany stanowczo zaprzeczył, aby powódka wykonywała w (...) zadania poniżej kwalifikacji, gdyż to właśnie ze względu na biegłą znajomość języka obcego, była najbardziej odpowiednią osobą na to stanowisko. Wedle pozwanego kwalifikacje pracownika, który przejął obowiązki powódki były porównywalne z kwalifikacjami powódki, jednakże powódka była pracownikiem mniej samodzielnym i kreatywnym. Pozwany dalej wskazał, że strony dobrowolnie zawarły porozumienie zmieniające warunki płacy powódki, a sama powódka nie kwestionowała faktu pozbawienia jej dodatku specjalnego, który został jej przyznany w związku z okresowym pełnieniem zastępstwa za dyrektora Wydziału.

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

Od dnia 20 listopada 2006 r. strony łączył stosunek pracy. Od 20 maja 2007 r. r. podstawę tego stosunku stanowiła umowa o pracę na czas nieokreślony.

Początkowo powódka świadczyła pracę w Biurze (...). Następnie, od 1 października 2008 r. przeniesiono ją do Wydziału (...)pozwanego, gdzie od 1 lipca 2010 r. zajmowała stanowisko głównego specjalisty w ramach wieloosobowego stanowiska do spraw(...). W roku 2013 r. Wydział (...) został przekształcony w (...).

Do jej zadań na zajmowanym stanowisku należało m.in.:

- obsługa zagranicznych kontaktów z krajami związkowymi (...) M., P. P. i B.,

- realizowanie spraw wynikających z udziału marszałka(...)w pracach (...) ds. (...) oraz w pracach (...),
- realizowanie spraw wynikających z udziału województwa w przedsięwzięciu pod nazwą (...),
- współpraca z Ministerstwem Spraw Wewnętrznych RP w sprawie koordynowania wspólnych przedsięwzięć o charakterze międzynarodowym i polsko-niemieckim,
- inicjowanie nowych form współpracy i poszukiwanie partnerów do współpracy w różnych dziedzinach w zakresie współpracy zagranicznej prowadzonej przez województwo,
- współpraca z instytucjami i organizacjami wspierającymi współpracę międzynarodową,
- współdziałanie z samorządami gmin i powiatów województwa, urzędami administracji publicznej, sektorem przedsiębiorstw prywatnych i uczelniami wyższymi w zakresie współpracy międzynarodowej,
- organizowanie i koordynowanie współpracy wydziałów urzędu z Wydziałem(...),
- organizacja spotkań i konferencji międzynarodowych,
- przygotowywanie projektów umów z partnerami zagranicznymi,
- tłumaczenie i prowadzenie bieżącej korespondencji w języku niemieckim,
- organizacja wizyt delegacji zagranicznych oraz wyjazdów zagranicznych,
- sporządzanie wniosków i projektów uchwał w zakresie zadań realizowanych w ramach swojego zakresu czynności,
- sporządzanie sprawozdań z kontaktów zagranicznych,
- gromadzenie informacji prasowych i dokumentów dotyczących współpracy międzynarodowej oraz kontaktów zagranicznych.

**Dowód:**

- umowy k. 7B, 12B, 16B akt osobowych powódki,
- zakresy czynności k. 22B akt osobowych powódki,
- pismo z 01.10.08 r. k. 32B akt osobowych powódki,
- pismo z 12.07.10 r. k. 46B akt osobowych powódki,
- pismo z 28.06.13 r. k. 58B akt osobowych powódki,
- przesłuchanie K. M. (1) k. 299v-300v, 306-306v.

Powódka cieszyła się opinią pracownika kompetentnego, samodzielnego, zaangażowanego, starannie wykonującego swoje obowiązki o wysokiej kulturze osobistej. W ramach ocen okresowych powódka otrzymywała oceny bardzo dobre. Współpraca z nią była doceniana również przez podmioty, z którymi stykała się w związku z realizacją obowiązków pracowniczych.

Zastępowała też dyrektora wydziału – J. A., gdy ta była nieobecna w pracy w związku z urodzeniem dziecka.

**Dowód:**

- arkusze oceny k. 20B, 33B, 49B, 56B akt osobowych powódki,

- wniosek o zmianę warunków zatrudnienia k. 21B akt osobowych powódki,
- pismo z 30.06.09 r. k. 92,
- zeznania J. A. k. 266-267,
- zeznania A. A. (1) k. 267-268,
- zeznania K. K. k. 268-269,
- przesłuchanie K. M. k. 299v-300v, 306-306v.

Od dnia 1 sierpnia 2010 r. powódce przyznano dodatek specjalny do wynagrodzenia w wysokości 1.000 zł. Z dniem 13 czerwca 2012 r. wysokość dodatku podwyższono do 1.800 zł. Był on związany z zastępowaniem przez powódkę dyrektora wydziału podczas jego nieobecności.

W dniu 11 września 2014 r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę powódki w zakresie wynagrodzenia. Na mocy porozumienia powódka utraciła prawo do dodatku specjalnego.

Przedstawiając powódce projekt porozumienia zakomunikowano jej, że jeśli nie zdecyduje się na jego zawarcie, to zmiana warunków płacy nastąpi w formie porozumienia zmieniającego. Ostatecznie powódka zdecydowała się na zawarcie porozumienia. Nigdy też nie próbowała uchylić się od skutków oświadczenia o jego zawarciu.

**Dowód:**

- pismo z 30.07.10 r. k. 47B akt osobowych powódki,
- pismo z 13.06.12 r. k. 54B akt osobowych powódki,
- porozumienie k. 63B akt osobowych powódki,
- zeznania E. T. k. 274-275v,
- zeznania M. H. k. 285-286,
- zeznania K. Ż. k. 297v-299v,
- przesłuchanie K. M. k. 299v-300v, 306-306v.

Od 3 lutego 2015 r. powódka korzystała z urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego. W czasie jej nieobecności jej obowiązki przejęła J. I., która dotąd pracowała w sekretariacie Wydziału (...) i zajmowała się zadaniami zleconymi przez jego dyrektora.

Powódka zakończyła korzystanie z urlopów 1 lutego 2016 r., ale do pracy nie wróciła, gdyż wykorzystywała jeszcze zaległy urlop wypoczynkowy. Po powrocie nie powierzono jej wcześniej realizowanych zadań. Zajął się pracami typowo biurowymi związanymi z porządkowaniem dokumentów oraz tłumaczeniami dokumentów. Polecono jej również zapoznanie się z programem I..

**Dowód:**

- pisma z 12.02.15 r. k. 64B, 65B akt osobowych powódki,
- zeznania A. A. (1) k. 267-268,
- zeznania J. I. k. 273-274,

- przesłuchanie K. M. k. 299v-300v, 306-306v.

W konsekwencji wejścia w życie z początkiem kwietnia 2016 r. ustawy z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowaniu dzieci, pozwany musiał wzmocnić kadrowo (...) który miał zająć się prowadzeniem postępowań o przyznanie świadczenia wychowawczego, jak i jego wypłacaniem. Nie zapewniono mu jednak środków finansowych na zatrudnienie nowych pracowników. W związku z trybem uchwalenia w/w ustawy nie dysponował też czasem potrzebnym na rekrutację zewnętrzną, dlatego zdecydował się na przeniesienie trzech pracowników urzędu do pracy w ośrodku. Osoby te miały zostać wskazane przez kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych pozwanego spośród pracowników najmniej obciążonych pracą i operujących językiem niemieckim, angielskim i francuskim.

**Dowód:**

- pismo z 26.07.16 r. k. 188-191,

- zeznania E. T. k. 274-275v,

- zeznania M. K. k. 284-285,

- zeznania M. H. k. 285-286,

- zeznania K. Ż. k. 297v-299v.

W realizacji powyższego od 4 maja 2016 r. skierowano powódkę na okres trzech miesięcy do pracy w (...)

W ramach nowego zakresu obowiązków powódka zajmowała się:

- kompletowaniem niezbędnej dokumentacji do terminowego załatwiania spraw wpływających do pozwanego jako instytucji właściwej w sprawach koordynacji świadczeń rodzinnych, w tym przede wszystkim formularzy (...)i serii (...),

- przygotowywanie postanowień i decyzji w sprawach z zakresu koordynacji świadczeń rodzinnych i świadczenia wychowawczego,

- obsługa klientów w zakresie spraw związanych z ubieganiem się o świadczenia rodzinne i świadczenie wychowawcze,

- prowadzenie bazy danych osób ubiegających się o świadczenia rodzinne w krajach Unii Europejskiej i (...) w systemie S. oraz rejestru spraw i przestrzeganie terminowości ich rozpatrywania,

- rejestracja, prowadzenie i zamykanie spraw w systemie S. będących podstawą sporządzania okresowych sprawozdań z realizacji zadań,

- współpraca z organami administracji samorządowej i rządowej, instytucjami, pracodawcami oraz osobami fizycznymi w celu załatwiania spraw związanych z ubieganiem się o przyznanie świadczeń rodzinnych przez obywateli polskich pracujących w państwach członkowskich (...)

- współpraca z instytucjami właściwymi i łącznikowymi do wypłaty świadczeń rodzinnych,

- współpraca z (...) w zakresie tłumaczeń dokumentów wpływających z państw członkowskich Wspólnoty Europejskiej oraz (...),

- archiwizacja dokumentów dotyczących załatwianych spraw oraz przechowywanie dokumentacji w celu przekazania jej do archiwum zakładowego.

K. Ż. – następca J. A. wyjaśnił powódce, iż potrzeba jej oddelegowania była niezależna od niego i wynika z zaistniałej sytuacji pozwanego, a sama decyzja o oddelegowaniu wynikała z dobrej oceny kwalifikacji powódki. Nie podał jej natomiast przyczyn wskazania jej osoby do oddelegowania.

**Dowód:**

- pismo z 04.05.16 r. k. 68B akt osobowych powódki,
- zakres czynności k. 69B akt osobowych powódki,
- wydruk wiadomości k. 134,
- zeznania J. A. k. 266-267,
- zeznania K. Ż. k. 297v-299v,
- przesłuchanie K. M. k. 299v-300v, 306-306v.

Powódka nie miała wiedzy z zakresu zadań realizowanych przez ośrodek, jak i doświadczenia w sprawach przez niego wykonywanych. Razem z nią do pracy w ośrodku oddelegowano A. A. (2) dotychczas zatrudnioną również w (...). Również i jej nie poinformowano o przyczynach jej wytypowania.

W lipcu 2016 r. powódce i A. A. (2) zakomunikowano, że ich stanowiska w (...) zostaną zlikwidowane i nie wrócą do pracy w tym wydziale.

**Dowód:**

- zeznania J. A. k. 266-267,
- zeznania A. A. (1) k. 267-268,
- przesłuchanie K. M. k. 299v-300v, 306-306v.

W związku z tym, że dwóch z trzech pracowników oddelegowanych do ośrodka było nieobecnych w pracy z powodu choroby, dyrektor ośrodka - (...) - J., w piśmie z 26 lipca 2016 r. zaproponowała marszałkowi jako rozwiązanie m.in. zatrudnienie przez pozwanego czterech dodatkowych pracowników na stanowiskach podinspektorów w celu powierzenia im czynności polegających na przyjmowaniu korespondencji i jej rejestrowaniu w elektronicznym systemie obiegu dokumentów, rejestracji spraw w systemie S., udzielania informacji telefonicznych i przekierowywania rozmów na stanowiska docelowe.

**Dowód:**

- pismo z 26.07.16 r. k. 188-191.

W dniu 5 września 2016 r. pozwany złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu z dniem 31 grudnia 2016 r. warunków pracy i płacy. Po upływie okresu wypowiedzenia powódka miała objąć stanowisko głównego specjalisty w Biurze (...). Nadto jej wynagrodzenie zasadnicze miało zmniejszyć się z kwoty 4.847,93 zł do 4.000 zł. Jej dodatek stażowy natomiast miał zostać obniżony o 84,79 zł.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano wprowadzenie zmian do (...) w S. polegających na rozszerzeniu zakresu zadań wykonywanych przez urząd, skutkujących koniecznością utworzenia dodatkowych stanowisk pracy w (...) niezbędnych do realizacji zadań związanych z wprowadzonym (...)

**Dowód:**

- pismo z 05.09.16 r. k. 72B akt osobowych powódki.

Dokument zawierający oświadczenie o wypowiedzeniu wręczył powódce E. D. Wydziału (...). Wyjaśnił on przy tym powódce, że decyzja o wypowiedzeniu wynika z potrzeby przesunięcia pracowników pozwanego do (...)

**Dowód:**

- zeznania E. T. k. 274-275v.

W dacie wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy wśród pracowników (...) pozwanego świadczących pracę w ramach wieloosobowego stanowiska ds. (...) zakres obowiązków tożsamy z zakresem obowiązków powódki miała J. I. oraz D. D.. J. I. podobnie jak powódka zajmowała się współpracą urzędu z partnerami niemieckimi, ale z innymi krajami związkowymi. Z kolei D. D. nadzorował współpracę z partnerami szwedzkimi, a tylko dodatkowo, ze stroną niemiecką. W samym wydziale pracowało wówczas dwudziestu trzech pracowników, z czego pięcioro posługiwało się językiem angielskim w stopniu komunikatywnym i tyle samo językiem niemieckim.

Zakres zadań realizowanych przez Wydział (...), tak przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego, jak i po jego dokonaniu pozostał bez zmian. Nikogo na miejsce powódki nie zatrudniono. Zadania, które wcześniej wykonywała w dalszym ciągu prowadziła J. I..

**Dowód:**

- zakres obowiązków k. 194-195,

- zeznania A. A. (1) k. 267-268,

- zeznania K. K. k. 268-269,

- zeznania J. I. k. 273-274,

- zeznania E. T. k. 274-275v,

- zeznania M. H. k. 285-286,

- zeznania K. Ż. k. 297v-299v,

Tak powódce, jak i reprezentującemu jej interesy Związkowi Zawodowemu (...) (...) nie wyjaśniono, dlaczego to właśnie ona, a nie J. I., czy D. D. zostali wytypowani do wypowiedzenia warunków pracy i płacy, mimo iż związek w swojej korespondencji z pozwanym wyraźnie wskazywał na brak szczegółowych informacji dotyczących konkretnego wskazania osoby, której ma dotyczyć wypowiedzenie.

**Dowód:**

- pismo z 13.07.16 r. k. 139,

- pismo z 18.07.16 r. k. 141,

- pismo z 27.07.16 r. k. 142,

- pismo z 25.07.16 r. k. 143-145,

- pisma z 04.09.16 r. k. 147-148,

- zeznania M. B. k. 297-297v,

- przesłuchanie K. M. k. 299v-300v, 306-306v.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Stan faktyczny w sprawie ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków oraz przesłuchanie powódki. W znacznej mierze pozostawał on bezsporny w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia sporu.

Podstawy prawnej żądania powódki w zakresie odszkodowania należało upatrywać w art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Z kolei na mocy art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r., sygn. I PKN 370/00). W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń. Zgodnie ze wskazanym przepisem sąd orzeka o odszkodowaniu lub bezskuteczności wypowiedzenia/przywróceniu do pracy w przypadku ustalenia, że wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa - art. 30 § 4 k.p., natomiast wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., sygn. I PKN 641/99). Z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma zatem miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo gdy jest ona niedostatecznie konkretna, przez co niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. W orzecznictwie przyjmuje się jednak, iż nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę w jego oświadczeniu przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli z okoliczności sprawy –wynika, że ta była mu znana (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., sygn. II PK 156/08, z dnia 11 stycznia 2011 r., sygn. I PK 152/10, z dnia 4 listopada 2008r., sygn. II PK 82/08).

W niniejszej sprawie podana powódce w wypowiedzeniu jego przyczyna t.j. „zmiana Regulaminu Organizacyjnego (...)w S. polegająca na rozszerzeniu zakresu zadań wykonywanych przez urząd, skutkujących koniecznością utworzenia dodatkowych stanowisk pracy w (...) niezbędnych do realizacji zadań związanych z wprowadzonym (...)” - była zbyt ogólna, bo nie zawierała odniesienia się do konieczności zwolnienia właśnie jej osoby.

Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien - wskazując przyczynę wypowiedzenia - nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. Sąd Najwyższy w wyrokach z wyrokach z dnia 25 stycznia 2013 r., sygn. akt I PK 172/12, z dnia 16 grudnia 2008 r., sygn. I PK 86/08, z dnia 1 kwietnia 2014r., sygn. I PK 244/13, z dnia 4 listopada 2014r., sygn. II PK 16/14 zauważył, że skoro przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu, to jako wadliwe powinno być uznane pozbawienie pracownika - zwalnianego z pracy z przyczyn jego niedotyczących, w trybie indywidualnym - możliwości dokonania, już na etapie składania mu wypowiedzenia, oceny tegoż pod kątem prawidłowości zastosowanych kryteriów doboru do zwolnienia. Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, iż w jego

orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, według którego wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru - sytuacja danego pracownika. Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi jako uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy.

Odnośnie samych kryteriów Sąd Najwyższy przyjął, iż kryteria doboru pracowników do zwolnienia nie są wprawdzie skatalogowane w żadnym powszechnie obowiązującym przepisie prawa pracy, a sąd rozpoznający odwołanie pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w ramach redukcji etatów nie może krępować pracodawcy w prowadzeniu polityki kadrowej i narzucać mu własnego zestawu owych kryteriów, jednakże typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru. Pewne ramy prawne dla decyzji pracodawcy zakreślają przepisy art. 94 pkt 9 oraz art. 11(3) i art. 18(3a) k.p., nakazujące pracodawcy stosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy również przy doborze osób zakwalifikowanych do zwolnienia (por. wyrok z dnia 30 września 2014 r., sygn. I PK 33/14).

W świetle powyższego pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw. W swoich orzeczeniach Sąd Najwyższy wskazał, że przyjmuje się, iż w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę, wobec czego ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, pozwalającego na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu.

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie pozwolił uznać za wykazane zmiany organizacyjne pozwanego skutkujące koniecznością reorganizacji procesu pracy. Okoliczność ta wynika nie tylko z dowodów z dokumentów, ale i zeznań świadków oraz przesłuchania samej powódki. Zmiany te związane były z programem socjalnym wdrożonym na mocy ustawy z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowaniu dzieci (Dz.U. z 2017 r., poz. 1851). Tryb procedowania tej ustawy i zakreślone w niej *vacatio legis* wymuszały na organach samorządu, jako „organach właściwych” w rozumieniu ustawy, podjęcie niezwłocznych działań mających umożliwić im realizację zadań nałożonych przez ustawodawcę. Pozwany nie był tutaj żadnym wyjątkiem. W celu zapewnienia koordynacji systemów



zabezpieczenia na terenie Unii Europejskiej musiał on odpowiednio zmienić strukturę zatrudnienia. Zmiana taka nastąpiła, i nie jest rzeczą Sądu ocena, czy była ona zasadna, gdyż pozwany w tym zakresie mógł działać w pełni autonomicznie. Zadanie Sądu sprowadzało się w tej kwestii ustalenia realnego jej charakteru.

W dalszej kolejności należało ustalić, czy pozwany wytypował powódkę do wypowiedzenia zmieniającego kierując się obiektywnymi kryteriami i czy powołał się na nie w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy powódce.

Tak w pierwszej, jak i w drugiej kwestii należało udzielić odpowiedzi przeczącej.

W treści odpowiedzi na pozew pozwany podniósł, iż (...) oczekiwał pracownika ze znajomością języka niemieckiego. Tym w (...), najlepiej operowali: powódka, J. I. oraz A. D., ale ten znał dodatkowo język szwedzki, stąd do dalszego porównania pozostała powódka i J. I.. Ta ostatnia jest bardzo kreatywna w przeciwieństwie do powódki. Podczas nieobecności powódki z powodzeniem zorganizowała wiele wydarzeń, za co otrzymała nagrodę. Pozostali pracownicy wydziału nie byli brani pod uwagę, gdyż albo korzystali z długotrwałych zwolnień lekarskich, albo pracowali na umowę o zastępstwa za nieobecnego pracownika, albo też świadczyli pracę w ramach wieloosobowego stanowiska ds.(...) realizując inne obowiązki aniżeli powódka. Celem wykazania tych okoliczności pozwany zgłosił do przesłuchania K. Ż. oraz J. I. oraz dokumenty potwierdzające jej wykształcenie.

K. Ż. nie potwierdził tej wersji w swoich zeznaniach poza tym, że trzy w/w osoby zajmowały się zbliżonymi zadaniami, ale dotyczącymi różnych obszarów geograficznych. Korespondowało to z relacją świadków: K. K., J. I. oraz powódki. Bezsprzecznie zatem pozwany winien był przeprowadzić proces, którego efektem końcowym miało być wskazanie konkretnej osoby do wypowiedzenia zmieniającego.

Skierowanie powódki do pracy w (...)miało miejsce jeszcze w maju 2016 r. To K. Ż. wskazał powódkę jako tę, która zostanie oddelegowana do nowych zajęć. Podważając wersję pozwanego, zeznał on, że wskazał na powódkę, gdyż posiadała większe doświadczenie od J. I.. Zatem to nie cechy negatywne powódki zaważyły na niego decyzji, ale cecha pozytywna. Nadto zeznał, że kierował się też absencją powódki w okresie, gdy korzystała z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, co zdaniem Sądu było niedopuszczalnym kryterium oceny. Miał na względzie także obłożenie pracą, ale godzi się zauważyć, że to on odmówił przydzielenia powódce wcześniejszych zadań. Przyznał też, że wówczas nie rozmawiał z powódką na temat przyczyn oddelegowania jej do ośrodka. Z wydruku jego wiadomości elektronicznej do powódki wynika, że ograniczył się do ogólnikowego stwierdzenia o potrzeba oddelegowania była niezależna od niego i wynika z zaistniałej sytuacji pozwanego, a sama decyzja o oddelegowaniu wynikała z dobrej oceny kwalifikacji powódki.

Sąd nie miał wątpliwości, iż K. Ż. musiał kierować się jakimiś kryteriami w swoim procesie decyzyjnym, ale ostatecznie nie zdecydował się na ich ujawnienie. Trudno w tej sytuacji uznać, że kryteria te miały charakter obiektywny.

Po oddelegowaniu powódka nie wróciła już do dotychczasowego wydziału. Z materiału dowodowego nie wynika, by przed wypowiedzeniem zmieniającym ponownie analizowano, który z pracowników powinien zostać przeniesiony do ośrodka. Wydaje się, że zdecydowano się na te osoby, które wcześniej oddelegowano, w tym powódkę. Jest to rozwiązanie logiczne, albowiem pracownicy ci byli już w jakimś stopniu obeznani z nowymi obowiązkami. Tyle, że pozwany zaniechał podania powódce informacji o tym, co zadecydowało, że to jej warunki pracy i płacy zostaną wypowiedziane. Nie pokusił się o jej sformułowanie także po sygnałach zakładowej organizacji związkowej, iż zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia nie wskazuje szczegółowych informacji o doborze.

Oświadczenie o wypowiedzeniu składał powódce E. D. Wydziału (...). Słuchany w charakterze świadka zeznał, że kandydatów do objęcia nowych obowiązków wskazali kierownicy poszczególnych jednostek organizacyjnych pozwanego. Z jego zeznań nie wynika, by brał udział w ich typowaniu. Otrzymał wyłącznie on listę osób wytypowanych. Ani on, ani K. Ż. nie wskazali, by konsultowali ze sobą przyczyny wytypowania osoby powódki. Nie mógł zatem wiedzieć, czym w swojej decyzji kierował się K. Ż., a przez to nie mógł przekazać powódce jakichkolwiek informacji w

tym względzie. Wyjaśnił powódce jedynie, iż decyzja o wypowiedzeniu wynika z potrzeby przesunięcia pracowników pozwanego do (...) oraz, że posiada odpowiednie kwalifikacje.

Pozostali świadkowie nie mieli wiedzy o przyczynach wytypowania powódki do wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd ostatecznie przyjął, iż brak informacji o kryteriach doboru do wypowiedzenia zmieniającego stanowił wadę sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia skutkującą wadliwością samego oświadczenia.

Sąd dał temu wyraz w pkt I wyroku zasądzając na rzecz powódki od pozwanego kwotę 15.998,16 zł tytułem odszkodowania określonego w art. 45 § 1 k.p. Jego wysokość określono zgodnie z treścią art. 47(1) k.p. wedle wliczeń poczynionych przez pozwanego, których powódka nie kwestionowała. Wprawdzie powód mógł domagać się zasądzenia odszkodowania w kwocie 15.998,22 zł, ale nie wносиła o to, a Sąd był związany granicami żądania pozwu.

Uwzględnieniu podlegało również roszczenie odsetkowe od odszkodowania. Powódka domagała się odsetek za opóźnienie liczonych od dnia uprawomocnienia się wyroku.

Wedle treści art. 481 § 1 k.c., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Zgodnie z ogólną regułą wyrażoną w art. 455 k.c., jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony, ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania.

Ustawodawca nie określił terminu wymagalności odszkodowania z art. 45 k.p. Dlatego też należało przyjąć, iż odsetek od żądania odszkodowania powódka mogła domagać się od dnia następnego po doręczeniu pozwanemu odpisu pozwu, gdyż wcześniej nie wzywała pozwanego do zaspokojenia odszkodowania. Powódka będąc reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika zdecydowała się jednak na wskazanie innej daty, więc stosownie do regulacji zawartej w art. 231 § 1 k.p.c., Sąd odsetki zasądził od dnia uprawomocnienia się wyroku w niniejszej sprawie.

Oddaleniu w pkt II podlegało w całości żądanie zapłaty dodatku specjalnego wraz z odsetkami.

Zapłata uzgodnionego wynagrodzenia jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z art. 22 § 1 k.p. stanowiącego, iż przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Bezsprzecznie powódce przysługiwało prawo do spornego dodatku specjalnego, gdyż zostało ono przyznane przez pozwanego. Zbędnym było przy tym ustalanie, czy przyznano go za jakość pracy powódki, czy też okoliczność zastępowania dyrektora wydziału.

Powódka jednak zdecydowała się na zmianę warunków płacy, w ramach której utraciła prawo do omawianego świadczenia.

Całkowicie niezrozumiałym dla Sądu jest pogląd, iż zmiana wynagrodzenia powódki mogła nastąpić tylko poprzez wypowiedzenie warunków płacy. Stosunki pracy, podobnie jak stosunki stricte cywilne nawiązywane są przez oświadczenia stron. W taki sam sposób mogą być rozwiązywane i zmieniane. Dopiero w razie braku porozumienia stron, możliwym jest jednostronne oddziaływanie na byt i treść stosunku.

Powódka w dacie zawierania porozumienia była wzburzona, ale należy pochylić się za normalną reakcją na niekorzystne zmiany. W działaniach pozwanego nie było przejawu przymusu, czy wprowadzania w błąd. Wręcz przeciwnie, poinformowano powódkę, że odmowa zgody na porozumienie będzie skutkowałą wypowiedzeniem zmieniającym, co wynika z relacji M. H., jak i samej powódki.

Powódka nie twierdziła, iż porozumienie było nieważne z uwagi na wadę jej oświadczenia woli. Nie mniej jednak powoływała się na stan ciąży, w którym się znajdowała.

Zdaniem Sądu, z zasady ciąża nie wpływa na świadome i swobodne podejmowanie decyzji, czy wyrażanie woli. Nawet, gdyby uznać, że przypadek powódki był odmienny, to powódka nie uchyliła się od skutków swojego oświadczenia woli po urodzeniu dziecka. Zeznała ona, że jej stan zdrowia poprawił się po urodzeniu dziecka, co nastąpiło na 3 lutego 2015 r. Zatem roczny termin do uchylenia się od skutków oświadczenia wynikający z art. 88 § 2 k.c. upłynął w lutym 2016 r.

W tych okolicznościach omawiane żądanie należało uznać za bezzasadne.

W pkt III wyroku zawarto orzeczenie o kosztach procesu. Jego podstawę stanowił przepis art. 100 zd. pierwsze k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone.

Powódka wygrała proces w zakresie odszkodowania. Jej koszty sprowadziły się do wynagrodzenia reprezentującego ją pełnomocnika i wyniosły 360 zł.

Pozwany wygrał proces w zakresie zapłaty dodatku. Na jego koszty również składało się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika, ale już w wysokości 3.600 zł.

Ostatecznie Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego różnicę między tymi kwotami. Podstawę określenia wysokości wynagrodzeń stanowił § 9 ust. 1 pkt 1 (odszkodowanie) i § 3 ust. 1 pkt 5 (dodatek) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych – według stanu prawnego obowiązującego w dniu wniesienia pozwu

W toku postępowania Skarb Państwa – Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie tymczasowo poniósł koszty sądowe. Stosownie do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 98 k.p.c. – Sąd w pkt IV wyroku obciążył pozwanego w/w kosztami sądowymi, na które składała się opłata od pozwu w zakresie odszkodowania w kwocie 560 zł.

Rozstrzygnięcie w pkt V wyroku zapadło w oparciu o przepis art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)