

Sygn. akt VI P 2/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lutego 2017 roku

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Halina Gozdek, Tomasz Fekieta

Protokolant: st. sekr. sąd. Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 22 lutego 2017 roku w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie

I zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powódki M. B. kwotę 11.385,99 (jedenaście tysięcy trzysta osiemdziesiąt pięć złotych dziewięćdziesiąt dziewięć groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków umowy o pracę,

II zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powódki M. B. kwotę 180 (stu osiemdziesięciu) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego

III nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G.kwotę 570 zł (pięćset siedemdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy;

IV wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3795,33 (trzy tysiące siedemset dziewięćdziesiąt pięć złotych trzydzieści trzy grosze)

Sygn. akt VI P 2/16

## UZASADNIENIE

Powódka M. B. pozwem skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniosła o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne oraz zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że od dnia 29 marca 1999 roku łączyła ją z pozwaną spółką umowa o pracę na czas nieokreślony. W dniu 23 grudnia 2015 roku otrzymała wypowiedzenie warunków umowy o pracę w zakresie miejsca pracy. Jako przyczynę wskazano likwidację perfumerii. Jednocześnie powódka otrzymała polecenie służbowe przeniesienia z dniem 5 stycznia 2016 roku do dnia 4 kwietnia 2016 roku do perfumerii (...) w G..

W ocenie powódki przedmiotowe wypowiedzenie zmieniające zmierza do obejścia przepisów prawa. Wskazała, że jako jedyna z pracownic perfumerii (...) otrzymała wypowiedzenie zmieniające. Pozostałe pracownice zostały wyłącznie oddelegowane do wykonywania pracy w innych miejscach. W ocenie powódki wskazana przez jej pracodawcę w wypowiedzeniu zmieniającym przyczyna nie jest prawdziwa, gdyż obecnie w perfumerii, w której pracowała,

przeprowadzany jest remont, natomiast po jego ukończeniu działalność spółki w przedmiotowej lokalizacji ma zostać wznowiona. Powódka ponadto wskazała, że praca w G. wiąże się dla niej z uciążliwością, o czym jej pracodawca wiedział. Podała, że mieszka w G. i nie posiada prawa jazdy, ma dwoje małych dzieci oraz choruje na cukrzycę. W ocenie powódki wręczenie jej wypowiedzenia zmieniającego miało na celu rozwiązanie z nią stosunku pracy i uniknięcie wypłaty na jej rzecz odprawy.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazała, że wypowiedzenie zmieniające wręczone powódce jest uzasadnione, zaś podana w nim przyczyna prawdziwa. Pozwana zaprzeczyła, by perfumeria została zamknięta jedynie na czas remontu wskazując, że otrzymała wypowiedzenie umowy najmu lokalu, który został wydany właścicielowi 7 stycznia 2016 roku. W związku z powyższym pozwana nie prowadzi i nie zamierza prowadzić działalności w przedmiotowym lokalu. Podała jednocześnie, że pozostałe pracownice nie otrzymały wypowiedzenia zmieniającego, gdyż zawarły z pracodawcą porozumienie, natomiast odnośnie jednej z nich, z uwagi na wskazane w umowie miejsce wykonywania pracy i miejsce przeniesienia, nie było koniecznym dokonywania zmiany warunków pracy.

W kolejnym piśmie procesowym powódka wskazała dodatkowo, że pracodawca nie wykazał dobrej woli proponując jej pracę w innym mieście, gdyż jest ono oddalone od jej miejsca zamieszkania o 22 km, zaś perfumeria, w której miałyby pracować jest dużo większa. Ponadto podkreśliła, że przełożony pracujący w nowym miejscu podczas wcześniejszej współpracy był wobec niej nieprzychylny i nieobiektywny. Wskazała również, że pozwana spółka nie zastosowała odpowiedniego kryterium doboru jej osoby do wypowiedzenia zmieniającego wśród innych pracowników na podobnych stanowiskach. Nie uwzględniła prośby powódki o przeniesienie do bliższych perfumerii na terenie G. i nie zaproponowała niczego poza pracą w G.. Podała, iż w jej ocenie zachowanie pracodawcy pozostaje w sprzeczności z unormowaniem art. 8 k.p. i nie może korzystać z ochrony.

Na rozprawie w dniu 20 kwietnia 2016 roku pełnomocnik powódki wniósł o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach przedstawionych przez stronę pozwaną..

### **Sąd ustalił, co następuje:**

M. B. zawarła z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w dniu 29 marca 1999 roku umowę o pracę na czas określony od dnia 29 marca 1999 roku do dnia 28 czerwca 1999 roku. Powódka zatrudniona została w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. przeciętnie 21 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym, na stanowisku konsultantki za wynagrodzeniem miesięcznym 738,10 zł brutto.

Następnie powódka i pozwana zawarły w dniu 29 czerwca 1999 roku umowę o pracę na czas określony od dnia 29 czerwca 1999 roku do dnia 28 września 1999 roku. Powódka zatrudniona została w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. przeciętnie 32 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym, na stanowisku konsultantki za wynagrodzeniem miesięcznym 1.107,15 zł brutto.

Po upływie okresu zatrudnienia strony zawarły w dniu 29 września 1999 roku umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódka zatrudniona została w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. przeciętnie 32 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym, na stanowisku konsultantki za wynagrodzeniem miesięcznym 1.107,15 zł brutto.

Jako miejsce wykonywania pracy wskazano salon sprzedaży pracodawcy znajdujący się w G. przy ul. (...) lub w innym miejscu na terenie G..

Aneksm do umowy z dnia 1 października 1999 roku dokonano zmian w umowie o pracę M. B. w ten sposób, że zmieniono jej wymiar czasu pracy na pełny i zwiększono wynagrodzenie do kwoty 1.476,20 zł.

Na mocy porozumienia z dnia 1 lipca 2000 roku powierzono powódce stanowisko specjalisty w okresie od 1 lipca 2000 roku do 31 sierpnia 2000 roku. Następnie kolejnymi porozumieniami podwyższano powódce wynagrodzenie, a od dnia 15 marca 2001 roku powierzono M. B. stanowisko specjalisty na stałe.

Porozumieniem z dnia 1 maja 2006 roku zmieniono miejsce wykonywania pracy na sklep pracodawcy w G. przy ul. (...).

Porozumieniem zmieniającym z dnia 11 lipca 2008 roku powierzono jej do 30 września 2008 roku stanowisko p.o. kierownika i przyznano premię 600 zł brutto. Kolejnym porozumieniem z dnia 25 września 2008 roku powierzono M. B. wskazane wyżej stanowisko w okresie od 1 października 2008 roku do 31 grudnia 2008 roku. Następnie porozumieniem zmieniającym z dnia 23 grudnia 2008 roku powierzono powódce stanowisko p.o. kierownika w okresie od 1 stycznia 2009 roku do 28 lutego 2009 roku

(dowód: umowy o pracę, aneksy, porozumienia - akta osobowe część B).

W perfumeriach (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. najniższym stanowiskiem była konsultantka. Kolejnym w hierarchii był specjalista. Konsultanci zajmują się głównie obsługą klientów na Sali, natomiast specjaliści mają większy zakres obowiązków, wykonują wiele czynności związanych z obsługą biura. Specjaliści zastępują kierownika podczas jego nieobecności, są inaczej wynagradzani niż konsultant i premiovani. Mają uprawnienia do modyfikowania planu pracy, rozliczają kasę z kierownikiem Sali, przygotowują pieniądze dla banku, zarządzają personelem.

(dowód: przesłuchanie powódki k. 44 – 45v. zazn. czas. 00:02:15 – 00:23:52, zeznania świadka A. W. k. 81 – 84 zazn. czas. 00:05:00 – 00:42:14, zeznania świadka D. B. k. 84 – 86 zazn. czas. 00:59:15 – 01:21:18, zeznania świadka D. B. k. 84 – 86 zazn. czas. 00:59:15 – 01:21:18, zeznania świadka M. R. k. 86 – 88 zazn. czas. 01:29:59 – 01:53:25, zeznania świadka E. Z. k. 88 – 90 zazn. czas. 02:01:24 – 02:20:09).

W toku pracy powódki jej kierowniczką została około 2010r. A. F., osoba, którą powódka znała od IV klasy szkoły podstawowej i z którą utrzymywała kontakty towarzyskie, polegające m.in. na wspólnym uczestnictwie w różnych uroczystościach rodzinnych itp.. W pewnym momencie relacje między nimi zaczęły się psuć. A. F. zaczęła wystawiać powódce negatywne oceny roczne, choć wcześniej powódka miała dobre oceny i nawet wcześniej, pełniła funkcję p.o. kierownika na czas nieobecności dotychczasowego kierownika.

Gdy powódka otrzymała dwie negatywne oceny roczne, na początku 2013 i potem 2014r. zgłosiła konflikt z A. F. przełożonej – A. W.. Ta zaproponowała powódce przeniesienie do innego sklepu, ale powódka się nie zgodziła, bowiem po pierwsze nie wskazano jej konkretnej lokalizacji, po drugie, powódka nie czuła się winna zaistnienia konfliktu i uważała, że nie powinna być przeniesiona.

W połowie 2014r. przeniesiono A. F. do sklepu w (...) w G..

W lipcu 2014 roku M. B. otrzymała od pracodawcy propozycję pracy na stanowisku p.o. kierownika, której nie przyjęła jej.

Ostatecznie kierownikiem została D. B..

Ostatnia ocena pracy powódki była dokonana 23 lutego 2015 roku, i obejmowała częściowo okres, kiedy podlegała jeszcze A. F., stąd ocena była także negatywna, choć podpisana już tylko przez D. B..

(dowód: karta oceny indywidualnej k. 63 – 65, zeznania świadka A. W. k. 81 – 84 zazn. czas. 00:05:00 – 00:42:14 zeznania świadka A. W. k. 81 – 84 zazn. czas. 00:05:00 – 00:42:14, zeznanie powódki k. 138-140, nagranie czas 00:04:16-00:46:50).

Razem z powódką w perfumerii (...) mieszczącej się w Centrum Handlowym (...) w G. zatrudnione były: M. F., N. A., D. B., J. S. i E. Z. (dowód: przesłuchanie powódki k. 44 – 45v. zazn. czas. 00:02:15 – 00:23:52).

D. B. była zatrudniona w pozwanej spółce od 1 kwietnia 2004 roku. Od 1 lipca 2008 roku była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem wynoszącym 3.655 zł brutto. Od 1 lipca 2008 roku była zatrudniona w perfumerii mieszczącej się w Centrum Handlowym (...) w G. na stanowisku p.o. kierownika, za wynagrodzeniem wynoszącym 3.655 zł brutto oraz otrzymywała dodatkową premię za p.o. kierownika sklepu w kwocie 600 zł brutto (dowód: ZUS P ZUA k. 93, wniosek o zmianę warunków zatrudnienia k. 95, porozumienie zmieniające umowę o pracę k. 96).

M. F. była zatrudniona w pozwanej spółce w perfumerii w (...)w G. na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku konsultant od 21 lipca 2014 roku. Następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 21 października 2014 roku została zatrudniona na okres od 12 października 2014 roku do 31 października 2016 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, również na stanowisku konsultant, za wynagrodzeniem wynoszącym 2.000 zł brutto. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano sklep pracodawcy w G.. Z dniem 1 marca 2016 roku na mocy porozumienia zmieniającego podwyższono wynagrodzenie M. F. do kwoty 2.140 zł brutto. Od 1 kwietnia 2016 roku została ona przeniesiona z (...)w G. do pracy w (...) w G.. Następnie 31 października 2016 roku M. F. została zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, także na stanowisku konsultant, za wynagrodzeniem wynoszącym 2.000 zł brutto

(dowód: umowa o pracę k. 21, ZUS P ZUA k. 97, wniosek o zmianę warunków zatrudnienia k. 98, 103 – 104,, e-mail k. 99 – 101, porozumienie zmieniające umowę o pracę k. 102).

J. S. była zatrudniona w pozwanej spółce od 4 sierpnia 2014 roku. Na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 31 października 2014 roku została zatrudniona w okresie od 1 listopada 2014 roku do 31 października 2016 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku konsultant, za wynagrodzeniem wynoszącym 2.000 zł brutto

(dowód: ZUS P ZUA k.105,umowa o pracę k. 106, zmiana warunków zatrudnienia k. 107, e- mail k. 108).

N. A. była zatrudniona w pozwanej spółce od 1 lipca 2009 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku konsultant, za wynagrodzeniem wynoszącym 2.000 zł brutto w Centrum Handlowym (...) w G.. Następnie zaś na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 października 2011 roku została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, również na stanowisku konsultant, za wynagrodzeniem wynoszącym 2.000 zł brutto w perfumerii znajdującej się w Centrum Handlowym (...) w G.. Na mocy porozumienia zmieniającego umowę o pracę z dniem 1 marca 2014 roku podwyższeniu uległo je wynagrodzenie do kwoty 2.100 zł brutto dowód: ZUS P ZUA k.109, umowa o pracę k. 111, zmiana warunków zatrudnienia k. 112, e- mail k. 113, porozumienie zmieniające umowę o pracę k. 110).

E. Z. była zatrudniona w pozwanej spółce od 19 lipca 2004 roku. Od 1 stycznia 2008 roku była zatrudniona podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalista, za wynagrodzeniem wynoszącym 2.800 zł brutto w perfumerii mieszczącej się w (...) w G.. Na mocy porozumienia zmieniającego z dniem 1 października 2013 roku przeniesiono ją do pracy w perfumerii mieszczącej się w Centrum Handlowym (...) w G.. W czasie zatrudnienia w Centrum Handlowym (...) w G. jej wynagrodzenie zostało zwiększone do kwoty 2.910 zł (dowód: ZUS P ZUA k. 114 - 116, porozumienie zmieniające umowę o pracę k. 119, zmiana warunków zatrudnienia k. 120, k. 117 – 118, zmiana warunków zatrudnienia k. 122).

Pismem z dnia 18 września 2015 roku (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. poinformował (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. o wypowiedzeniu umowy najmu lokalu położonego w Centrum Handlowym (...) w G. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2015 roku

(dowód: pismo k. 19, zeznania świadka M. R. k. 86 – 88 zazn. czas. 01:29:59 – 01:53:25).

W listopadzie 2015 roku było wiadome, że perfumeria (...)nie będzie już prowadzona w Centrum Handlowym (...) w G., o czym poinformowano pracowników. Na tym etapie nie było wiadomo, czy i gdzie zostaną przeniesieni pracownicy.

Pracownicy między sobą rozmawiali na ten temat jedynie nieoficjalnie. Oficjalnych deklaracji pracodawcy nie było.

(dowód: zeznania świadka A. W. k. 81 – 84 zazn. czas. 00:05:00 – 00:42:14, zeznania świadka M. R. k. 86 – 88 zazn. czas. 01:29:59 – 01:53:25, zeznania świadka E. Z. k. 88 – 90 zazn. czas. 02:01:24 – 02:20:09).

Już w tym miesiącu J. S. została przeniesiona do innej perfumerii na terenie G..

(dowód: przesłuchanie powódki k. 44 – 45v. zazn. czas. 00:02:15 – 00:23:52).

Pismem z dnia 7 grudnia 2015 roku wynajmujący poinformował, iż termin przekazania lokalu przypada na dzień 7 stycznia 2016 roku

(dowód: pismo k. 20, mail k. 22, zeznania świadka M. R. k. 86 – 88 zazn. czas. 01:29:59 – 01:53:25).

W dniu 23 grudnia 2015 roku N. A., D. B. i E. Z. otrzymały porozumienie zmieniające umowę o pracę, na podstawie którego zmianie uległo miejsce wykonywania ich pracy, a w przypadku D. B. także stanowisko pracy - z p.o. kierownika na specjalistę z utratą premii za pełnioną funkcję. Pracownicy podpisały porozumienia. Jako miejsce wykonywania pracy w odniesieniu do D. B. i E. Z. wskazano sklepy pracodawcy w G., zaś w odniesieniu do N. A. sklepy pracodawcy w G.

(dowód: porozumienia zmieniające k. 23 – 25, k. 94, k. 121).

Tego samego dnia M. B. otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31 marca 2016 roku. Nie dano jej do wyboru porozumienia zmieniającego. Taki dokument dla powódki nawet nie został w ogóle przygotowany.

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 kwietnia 2016 roku pracodawca zaproponował powódce nowe warunki umowy o pracę, wskazując jako miejsce wykonywania pracy – perfumerię (...) G., ul. (...), wskazując jednocześnie, że pozostałe warunki pracy nie ulegają zmianie. Pracodawca poinformował M. B. o uprawnieniu do odmowy przyjęcia nowych warunków pracy do upływu połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 15 lutego 2016 roku oraz, że w takim wypadku umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, tj. w dniu 31 marca 2016 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę spółka wskazała likwidację perfumerii. Pracodawca pouczył również powódkę o możliwości odwołania od wypowiedzenia zmieniającego do Sądu w terminie 7 dni od jego otrzymania

(dowód: zeznania świadka A. W. k. 81 – 84 zazn. czas. 00:05:00 – 00:42:14, wypowiedzenie warunków umowy o pracę k. 5, akta osobowe część C).

Również 23 grudnia 2015 roku, z uwagi na likwidację perfumerii (...)w G., powódka otrzymała od pracodawcy polecenie wykonywania pracy w okresie od 5 stycznia 2016 roku do 4 kwietnia 2016 roku w perfumerii (...) w G.

(dowód: przeniesienie k. 4, akta osobowe część C).

Pracodawca nie proponował powódce innego miejsca pracy ani zawarcia porozumienia. Powódka mieszka w G. na J. i nie posiada prawa jazdy, ma dwoje dzieci uczęszczających do szkoły podstawowej. Choruje na cukrzycę, jednakże nie ma orzeczonego stopnia niepełnosprawności. Kierownikiem perfumerii w (...) w G. jest osoba, z którą M. B. współpracowała wcześniej i ich współpraca nie układała się najlepiej

(dowód: przesłuchanie powódki k. 44 – 45v. zazn. czas. 00:02:15 – 00:23:52, zeznania świadka D. B. k. 84 – 86 zazn. czas. 00:59:15 – 01:21:18, zeznania świadka E. Z. k. 88 – 90 zazn. czas. 02:01:24 – 02:20:09, zeznania świadka A. W. k. 81 – 84 zazn. czas. 00:05:00 – 00:42:14,).

Przedstawiciele pracodawcy zdawali sobie sprawę z tego, że lokalizacja miejsca pracy ma dla M. B. kluczowe znaczenie.

(dowód: zeznania świadka A. W. k. 81 – 84 zazn. czas. 00:05:00 – 00:42:14, zeznania świadka D. B. k. 84 – 86 zazn. czas. 00:59:15 – 01:21:18).

Przed przekazaniem lokalu w Centrum Handlowym (...) w G. były dokonywane prace rozbiórkowe

(dowód: k. 22).

Perfumeria (...)w Centrum Handlowym (...) w G. została trwale zlikwidowana i nie wznowiono tam działalności

(dowód: zeznania świadka A. W. k. 81 – 84 zazn. czas. 00:05:00 – 00:42:14, zeznania świadka M. R. k. 86 – 88 zazn. czas. 01:29:59 – 01:53:25).

Ostatecznie D. B. i E. Z. zostały przeniesione na stanowisko specjalisty do Galerii (...) w G., powódka została przeniesiona jako specjalista do Galerii (...) w G.. Praca w (...)i (...) nie różniła się niczym. J. S. początkowo została przeniesiona jako konsultantka do perfumerii w Galerii (...) w G., a następnie na O.. D. B. pracuje obecnie jako kierownik w perfumerii na O.. Wszystkie osoby, które były zatrudnione w perfumerii w Centrum Handlowym (...) w G., poza M. B. znalazły zatrudnienie w pozwanej spółce. Żaden ze specjalistów pracujących w perfumerii (...) w Centrum Handlowym (...) w G. nie otrzymał pracy w G.. Pracę w G. otrzymały jedynie konsultantki

(dowód: zeznania świadka A. W. k. 81 – 84 zazn. czas. 00:05:00 – 00:42:14, zeznania świadka D. B. k. 84 – 86 zazn. czas. 00:59:15 – 01:21:18, zeznania świadka M. R. k. 86 – 88 zazn. czas. 01:29:59 – 01:53:25, zeznania świadka E. Z. k. 88 – 90 zazn. czas. 02:01:24 – 02:20:09).

Wynagrodzenie M. B. wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wartości brutto wynosiło 3.795,33 zł

(dowód: zaświadczenie k. 28, akta osobowe – część B).

W 2015 roku pozwana nie planowała otwarcia nowej placówki w innej lokalizacji w T. (bezsporne).

W tym czasie pozwana posiadała sklepy przy ul. (...), ul. (...) w G. oraz przy ul. (...) i ul. (...) w G.

(dowód: zestawienie pracowników k. 61, 128).

Pod koniec 2015 roku w perfumeriach pozwanej były 3,75 wakaty, w tym 1 w G. (...), 1,75 w Galerii (...) w G. i 1 w (...)w G.. Natomiast na początku 2016 roku był 0,75 wakatu w Galerii (...) w G. i 1 w (...) w G. (dowód: zestawienie wakatów k. 69, 129, zeznania świadka A. W. k. 81 – 84 zazn. czas. 00:05:00 – 00:42:14).

W latach 2014 – 2015 dokonano przeniesienia 4 pracowników, w tym 2 konsultantek, 1 kierownika sklepu i 1 specjalistę (dowód: lista pracowników przenoszonych czasowo w latach 2014 - 2015 k. 70).

W dniu 9 lutego 2016 roku M. B. złożyła pracodawcy oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy

(dowód: akta osobowe – część B).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Oceniając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazać należy, że Sąd w swoich ustaleniach oparł się na wszystkich dokumentach zgromadzonych w toku postępowania, których treść i autentyczność nie budziła wątpliwości i nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd w swoich ustaleniach oparł się również na zeznaniach świadków A. W., D. B., M. R. i E. Z., w części w jakiej nie były sprzeczne z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, w szczególności zestawieniami z k. 128-129.

Świadkowie ci w sposób szczegółowy opisali, w zakresie im znanym, przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy, zaproponowane jej nowe warunki w stosunku do innych pracowników, okoliczności związane z likwidacją lokalizacji perfumerii mieszczącej się w (...) w G. i poinformowaniem o tym fakcie pracowników, a także rodzaje stanowisk w perfumerii (...) i zakres obowiązków z nimi związanych. Zeznania tych świadków Sąd uznał w tej części za wiarygodne, ponieważ były konsekwentne, spójne i korelowane ze zgromadzonymi w sprawie dowodami z dokumentów, a także nie pozostawały we wzajemnej sprzeczności. A. W. i M. R., w sposób zbieżny opisały przyczyny i przebieg wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego oraz przebieg jej pracy. D. B. i E. Z. opisały wydarzenia związane z likwidacją perfumerii (...) w Centrum Handlowym (...) z punktu widzenia pracownic tam zatrudnionych. Pewne niedokładności w treści zeznań wyżej wskazanych świadków wynikają natomiast z upływu czasu i nie można uznać ich za wpływające negatywnie na ocenę ich wiarygodności.

Sąd uznał zeznania M. B. za wiarygodne w zakresie istnienia konfliktu między nią a A. F., albowiem zeznania te są przekonujące, logiczne oraz znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadka A. W., która przyznała, iż ów konflikt był, choć oceniała go łagodniej. Jednak z tą oceną nie można się zgodzić, jeśli uwzględni się, iż kierowniczkę jednak przeniesiono. Nadto, mimo iż kierowniczka F. oceniała powódkę negatywnie, to mimo to po jej przeniesieniu powódce zaproponowano w lipcu 2014 stanowisko p.o. kierownika, zatem pracodawca musiał zdawać sobie sprawę, iż te oceny są nieobiektywne. Zeznania świadków potwierdzają też zeznania powódki, iż nie było wcześniej konkretnie powiedziane, gdzie będzie przeniesienie, bowiem E. Z. zeznaje, iż dopiero gdy wręczono jej porozumienie dowiedziała się że to (...), choć dalej [przyznaje, że w nieoficjalnych rozmowach z A. W., ta jej wskazywała że wchodzi w grę (...), co wskazuje, iż inne niż powódka pracownicy z nieformalnych rozmów z przełożoną jakieś informacje wstępne miały (k. 89).

Powództwo M. B. zasługiwało na uwzględnienie.

Wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy uregulowane zostało w art. 42 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (k.p.). Stanowi ono możliwość jednostronnego wypowiedzenia przez pracodawcę warunków pracy i płacy, uzgodnionych wcześniej pomiędzy stronami stosunku pracy.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy, zwane też wypowiedzeniem zmieniającym, jest dokonane, jeżeli pracodawca zaproponuje pracownikowi na piśmie nowe warunki pracy, jednocześnie wypowiadając dotychczas obowiązujące. Zmiana warunków pracy i płacy następuje z upływem okresu wypowiedzenia, gdy pracownik zaakceptuje złożoną mu ofertę nowych warunków pracy albo co najmniej nie odrzuci jej przed upływem połowy okresu wypowiedzenia. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu nowych warunków zatrudnienia wypowiedzenie zmieniające przekształca się w wypowiedzenie definitywne i stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jest ono zatem dopuszczalne w tych przypadkach, w których możliwe jest wypowiedzenie umowy o pracę.

M. B. zatrudniona była w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a więc do wypowiedzenia zmieniającego jej umowy zastosowanie znajdują wymogi zawarte w art. 30 § 3 – 5, art. 36 i art. 38 k.p.

Odpowiednie stosowanie do wypowiedzenia zmieniającego przepisów o wypowiedzeniu definitywnym polega również na możliwości odwołania się pracownika od dokonanego wypowiedzenia warunków pracy i płacy i to także wówczas, gdy pracownik przyjął milcząco lub wprost nowe warunki pracy. Odwołanie od wypowiedzenia warunków pracy i płacy oraz odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy są bowiem dwiema odrębnymi instytucjami prawnymi, powołanymi do realizacji odmiennych celów.

Powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków zawartych w wypowiedzeniu zmieniającym dotyczących zmiany miejsca wykonywania jej pracy, a jednocześnie odwołała się od dokonanego wypowiedzenia, żądając uznania go za bezskuteczne, zgodnie ze stosowanym odpowiednio art. 45 § 1 k.p., przy czym nie kwestionowała strony formalnej

złożonego je wypowiedzenia zmieniającego, która pod względem poprawności nie budzi wątpliwości Sądu, a jedynie podważyła zasadność jego dokonania, wskazując jednocześnie na próbę obejścia przez jej pracodawcę przepisów prawa.

Wskazać również należy, że M. B. odwołała się od wypowiedzenia zmieniającego, zachowując przewidziany w art. 264 § 1 k.p. termin.

Pojęcie przyczyny wypowiedzenia zmieniającego jest w porównaniu z wypowiedzeniem umowy o pracę zakresowo szersze, gdyż obejmuje brak możliwości kontynuowania zatrudnienia na stanowisku dotychczasowym, a ponadto wymaga istnienia przesłanek usprawiedliwiających wypowiedzenie warunków pracy i płacy (tak Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 czerwca 1985 r., sygn. akt III PZP 10/85).

Pracodawca powódki jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego wskazał likwidację perfumerii, w której pracowała, tj. mieszczącej się w Centrum Handlowym (...) w G. i zaproponował jej w wypowiedzeniu zmieniającym zmianę dotychczasowego miejsca pracy na perfumerię mieszczącą się w Galerii (...) w G., pozostawiając pozostałe warunki pracy i płacy bez zmiany. Istotnym jest, że powódka w umowie o pracę zawartej z pozwaną spółką jako miejsce wykonywania pracy miała wskazany salon sprzedaży pracodawcy znajdujący się w G. przy ul. (...) lub w innym miejscu na terenie G..

Tak konkretne określenie miejsca wykonywania pracy powoduje, iż jego zmiana na inną miejscowość wywołuje konieczność zawarcia porozumienia zmieniającego albo wręczenia przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego pracownikowi.

Powódka podniosła w pozwie, że jako jedyna z pracownic perfumerii mieszczącej się w Centrum Handlowym (...) w G. otrzymała wypowiedzenie zmieniające, a nadto podkreśliła, że wskazana jej w wypowiedzeniu przyczyna nie jest prawdziwa, gdyż po przeprowadzeniu remontu działalność spółki w przedmiotowej lokalizacji miała zostać wznowiona. Podała również również, że pracodawca nie wskazał kryterium doboru, którym się kierował, wręczając tylko jej wypowiedzenie zmieniające.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że w ocenie Sądu wskazana przez pozwaną spółkę przyczyna wręczenia M. B. wypowiedzenia zmieniającego miała charakter rzeczywisty. Doszło do likwidacji sklepu, w których powódka pracowała i sklep ten już nie istnieje.

Przeprowadzone przez Sąd postępowanie dowodowe wykazało, iż (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. otrzymała wypowiedzenie umowy najmu lokalu mieszczącego się w Centrum Handlowym (...) w G., w którym mieściła się perfumeria (...) Lokal został przekazany właścicielowi i nie jest planowane ponowne otwarcie perfumerii w tej lokalizacji.

W związku z powyższym konieczne było zlikwidowanie etatów w tej konkretnej perfumerii i bądź przeniesienie, bądź rozwiązanie stosunków pracy z pracownikami tej perfumerii. Jednocześnie pozwana spółka miała wiele wakatów na różnych stanowiskach, ale powódce zaproponowano, mimo istniejących różnych możliwości tylko to, w którym jej kierowniczką była osoba, z którą powódka miała osobisty konflikt, na którą powódka się skarżyła przełożonym. W ocenie sądu wskazuje to na celowe działanie pracodawcy – przedstawienie powódce takich nowych warunków, których nie zechce ona przyjąć.

Świadczy o tym szereg szczegółów, które rozpatrywane łącznie, składają się na logiczną całość prowadzącą do takiego wniosku.

Nadto należy przyznać rację powódce, iż znaczący jest fakt, że jedynie ona, ze wszystkich pracownic zatrudnionych w perfumerii (...) w Centrum Handlowym (...) w G., otrzymała wypowiedzenie zmieniające. Z tożsamej przyczyny jak w przypadku powódki, z pozostałymi pracownicami zawarte zostało porozumienie zmieniające, celem przeniesienia ich do pracy w innej lokalizacji. Porozumienie zmieniające nie zostało zawarte jedynie z konsultantką M. F., w której



umowie o pracę miejsce jej wykonywania było określone jako sklep pracodawcy w G., a wobec tego, iż została ona przeniesiona do innej perfumerii w G., nie było koniecznym zawieranie z nią porozumienia zamieniającego bądź też wręczenie wypowiedzenia zmieniającego.

Dla pozostałych pracowników pracodawca przygotował porozumienia zmieniające, dla powódki zaś nie – od razu miał dla niej przygotowane tylko wypowiedzenie.

Wskazać przy tym należy, że poza oceną Sądu pozostaje zasadność decyzji o przekształceniach strukturalnych pracodawcy, ale jego kontroli podlega zasadność i słuszność kryteriów doboru pracowników do zwolnienia (a więc w tym aspekcie zasadność wypowiedzenia złożonego danemu pracownikowi), w tym także trafność kryteriów oceny przyjętych przez pracodawcę w związku z dokonywaniem zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników. Natomiast to, że kryteria oceny zostały zobiektywizowane przez pracodawcę dokonującego wypowiedzeń z przyczyn niedotyczących pracownika, nie oznacza automatycznie, że są one prawidłowe. W przypadku dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego dla oceny jego zasadności ważne są nie tylko przyczyny, które usprawiedliwiają decyzję o wypowiedzeniu (o potrzebie zmiany dotychczasowych warunków pracy i płacy), ale także to, jakie nowe warunki pracy i płacy zostały zaproponowane pracownikowi.

W momencie likwidacji perfumerii (...) w Centrum Handlowym (...) w G. zatrudnionych było tam 5 pracowników: powódka jako specjalista, M. F. jako konsultantka, N. A. jako konsultantka, D. B. jako p.o. kierownika i E. Z. jako specjalista.

Zrozumiałe jest, iż pracodawca przesunął konsultantki na wolne etaty konsultantek w G.. Etaty te odpowiadały stanowiskom zajmowanym przez M. F. i N. A., naturalnym było, że one otrzymały te stanowiska. Stanowisko konsultantki byłoby dla powódki degradacją w hierarchii. Konsultantki otrzymują też niższe wynagrodzeni.

Przeniesienie więc tu tych osób nie budzi wątpliwości

Pozostały jednak etaty specjalistek.

Nie można się zgodzić ze stanowiskiem strony pozwanej, iż powódce można było powierzyć jedynie stanowisko w G..

Podkreślenia w tym miejscu wymaga istotny w tym miejscu fakt, iż pozwany pracodawca nie współpracował rzetelnie w niniejszej sprawie w zakresie przedstawienia stanu osobowego i wakatów. Początkowo składał zestawienia niepełne, z których trudno było wywnioskować jakiegokolwiek konkrety, utrudniając wyprowadzenie rozstrzygających wniosków z tych zestawień. Zestawienia te nie przedstawiały tych wszystkich danych, do których zobowiązywał sąd. Np. zgodnie z zobowiązaniem z k. 46 (rozprawa z 20 kwietnia 2016r.) pracodawca był zobowiązany zestawienie wszystkich pracowników zatrudnionych w poszczególnych sklepach (...) w T. ze wskazaniem: imię i nazwisko pracownika, stanowisko, miejsce świadczenia pracy (odpowiednia perfumeria), oświadczenie, czy pracownik wykonuje pracę, czy przebywa na długotrwałym zwolnieniu lub urlopie bezpłatnym, zestawienia wakatów, bądź długotrwałych nieobecności w poszczególnych placówkach (...) na przestrzeni 2015 roku. Pracodawca przedstawił (k. 61) tylko zestawienia imion, nazwisk, pracowników, nr perfumerii, adres sklepu oraz uwagi ogólne typu :aktywny, urlop rodzicielski / wychowawczy, zwolniony itp. nie obrazuje to w żaden sposób wakatów. Gdy sąd zwrócił na to uwagę i wezwał do uzupełnienia (k. 67) pracodawca przedstawił zestawienie wakatów, ale ogólnie na sklep, bez rozbicia na stanowiska (jak w zobowiązani wymagał sąd).

We ocenie sądu wskazuje to na chęć ukrycia faktów, które w istocie były niekorzystne dla linii pracodawcy.

Ostatecznie bardziej szczegółowe zestawienie, które udało się po kilku wezwaniach uzyskać od pracodawcy (k. 128-129) wskazuje, iż w Galerii (...) był w czasie wypowiedzenia powódce umowy taki sam wakat, jak w przypadku E. Z., która w G. poszła na stanowisko osoby, która była w ciąży (choroba 100%).

Podkreślenia wymaga, iż wg zasad etatyzacji placówek, w galerii (...) było wolne jedynie jedno stanowisko (k. 69), jednakże zdecydowano o utworzeniu dodatkowego stanowiska specjalisty i przeniesiono tam dwie pracownice.

Nie zaproponowano go jednak powódce.

Pracodawca zdecydował o przeniesieniu powódki do Galerii (...) gdzie było wolne jedno stanowisko konsultantki (k. 81), zaś D. B. i E. Z. przeniósł do Galerii (...).

W ocenie sądu pracodawca nie przedstawił racjonalnych, przekonujących dowodów, które miałyby uzasadnić, dlaczego powódka otrzymała miejsce w (...), a nie w (...).

Jak wynika z zeznań A. W., E. Z. przeszła do (...) na miejsce pracownicy w ciąży. A. W. wyraźnie taką sytuacją nazwała wakatem. Tu pracownik był na zwolnieniu w ciąży, a zdecydowano się – mimo tylko jednego wakat w tej placówce (k. 69) przenieść tu dwie osoby - D. B. na nowo tworzone, a E. Z. na zastępstwo za tego pracownika. Nie polega na prawdzie twierdzenie pracodawcy z pisma z 17 października 2016r. iż nie można było powódce złożyć propozycji przeniesienia do G.. Tak jak w G. w (...) była pracownica na zwolnieniu w ciąży, której stanowisko takiej sytuacji uznano za wakat i przeniesiono tam osoby ze sklepu powódki (E. Z. na miejsce pracownicy w ciąży, D. B. na wolne – jak wynika z k. 127v), tak – jak się okazało w końcu z zestawienia przedstawionego przez pracodawcę po licznych monitach o uszczegółowienie zestawienia (k. 127), – w G. w Galerii (...) była specjalistka, która była w ciąży na zwolnieniu od 17 listopada 2015r. Jako że zwolnienie ciążowe są oznaczone specjalnym symbolem (i inaczej płatne) oczywistym jest iż pracodawca wiedział że to zwolnienie ciążowe. Doświadczenie życiowe uczy, iż jeśli ciężarna otrzyma zwolnienie lekarskie i nie jest to zwolnienie kilkudniowe, w związku z infekcją, a miesięczne, to na zwolnieniu pozostanie do końca ciąży, a potem można się spodziewać macierzyńskiego i rodzicielskiego – dodatkowy rok nieobecności. W chwili składania wypowiedzenia powódce, owa ciężarna pracownica z Galerii (...) była już na trzecim z kolei zwolnieniu lekarskim więc można się było spodziewać, iż będzie do końca niezdolna do pracy i uznać to za wakat, podobnie jak w sytuacji pracownicy w ciąży w (...), na której miejsce przyjęto E. Z. (zeznanie A. W. k. 81). Nie sposób dać wiary, iż pracodawca, doświadczony w pracy z młodymi kobietami w wieku rozrodczym, twierdzi, iż nie wiedział, iż zwolnienie to przeciągnie się w długotrwałe.

Podkreślenia wymaga, iż początkowo pozwana twierdziła iż w Galerii (...) nie ma żadnego wakat – podczas gdy ostatnie zestawienie wykazało, iż jednak od 17 listopada 2015r. o takim wakacie można było mówić.

D. B. zaprzeczyła, by decydowała o tym, kto przechodzi do (...). D. B. zresztą przechodziła tam na stanowisko szeregowego specjalisty. Pracodawca nie wyjaśnił logicznie i przekonująco, dlaczego dodał do stanu osobowego (...) E. Z. i D. B., a nie powódkę. Podkreślenia wymaga, iż jak zeznanie A. W., w (...) zwiększono etatyzację z dwóch na trzech specjalistów, tymczasem w (...) de facto nie było wakat specjalisty, tylko konsultanta.

A. W. twierdzi, iż zdecydowano się przekształcić stanowisko konsultanta na specjalistę, bo sklep by to udźwignął (k. 81) ale w ocenie sądu były to jedynie pozory. W istocie nie chodziło o zwiększenie ilości stanowisk specjalisty, a przekształcono konsultanta w specjalistę tylko po to, by móc powódce zaproponować R., ale w istocie celem pracodawcy nie było zatrudnienie tam powódki, lecz skłonienie jej do rezygnacji.

Pracodawca nie wyjaśnił też logicznie, dlaczego powódki nie skierował do (...), skoro wiedział o jej konflikcie z kierownikiem R. (k. 82).

Jak wskazała A. W. w perfumerii w Galerii (...) potrzebowano bardzo zaangażowanych pracownic, zaś ocena pracy powódki w ostatnim okresie nie była najlepsza. Nie jest to w ogóle przekonujący argument jeśli uwzględni się, iż od czasu powstania konfliktu z A. F., która wystawiła powódce negatywne oceny roczne w 2013 i 2014r., te oceny były siłą rzeczy nienajlepsze, a nie przeszkodziło to pozwanej zaproponować powódce stanowiska p.o. kierownika (przyznaje to nawet A. W.). Doświadczenie życiowe uczy, iż takiego stanowiska, które w istocie stanowi awans, nie oferuje się osobie, której pracę ocenia się źle, która się uznaje za niespełniającą oczekiwań. Od kierownika oczekuje się odpowiedzialności, wykonywania większej ilości zadań, bardziej skomplikowanych, o wyższym poziomie trudności, do

tego obowiązkiem kierownika jest zarządzanie ludźmi. Gdyby nie uważano, że powódka jest w stanie temu podołać, nie oferowano by jej tego stanowiska. Oznacza to, iż albo pracodawca w ogóle nie przykładała wagi do ocen rocznych, nie uważa ich za wiarygodne, albo świadomy konfliktu powódki z A. F. uważał opinię A. F. za nieobiektywną, wynikającą z osobistej niechęci a nie merytorycznej oceny..

Do tego A. W. jak sama zeznała, zdawała sobie sprawę z tego, że lokalizacja miejsca pracy ma dla powódki kluczowe znaczenie.

Nie polega na prawdzie twierdzenie A. W., iż gdyby powódka przyjęła propozycję, iż by się mogła przenieść do G., bo pozwany pracodawca informuje pracowników o wakatach jak się pojawiają i można się przenieść. E. Z. wskazywała w swoich zeznaniach iż też jest z G., iż wolałaby to miasto, niż dojeżdżać do G. oraz że nikt jej nie powiedział o tym iż G. są jakieś wakaty. Zatem nie jest tak jak mówi świadek W. – w rzeczywistości przeniesienia są dokonywane wg uznania pracodawcy.

W ocenie sądu nie ma znaczenia, iż M. B. nie podjęła próby sprawdzenia połączeń z G., czy możliwości dojazdu do pracy samochodem z inną pracownicą, biorąc pod uwagę, iż tak czy inaczej skierowała ją do pracy z byłą kierowniczką, z którą powódka była w osobistym konflikcie, o czym pracodawca wiedział, i celowo przeniósł powódkę do kierownika, który wcześniej już konsekwentnie dawał powódce oceny negatywne, co jak powszechnie wiadomo, jest przyczynkiem do definitywnego wypowiedzenia stosunku pracy. do tego zauważyć należy, iż pracodawca miał możliwość przenieść powódkę gdzie indziej – choćby do (...), zamiast E. Z., lub na zastępstwo za pracownicę w ciąży i na zwolnieniu lekarskim – w G.. Pracodawca bez żadnych strat dla obsady mógł tak rozlokować pracownice, by nie było żadnego konfliktu, a jednak tego nie zrobił. Jest to zastanawiające, i daje się logicznie wytłumaczyć tylko w jeden sposób – pracodawca chciał przedstawić takie warunki powódce, by sama odeszła – tj. maksymalnie daleko i pod kierownikiem, co do którego powódka była w konflikcie. W tym miejscu należy podkreślić, iż nie mógł być to konflikt wywołany jednostronnie przez powódkę, czy też jej jakaś subiektywna niechęć do kierownika. Świadczy o tym fakt, iż pracodawca po zgłoszeniu konfliktu kierowniczkę przeniósł na inną placówkę, oraz zignorował negatywne oceny kierowniczki względem powódki, oferując jej (po zgłoszeniu konfliktu i po 2 ocenach negatywnych powódki) awans na stanowisko p.o. kierownika. Musiał zatem owe negatywne oceny traktować jako subiektywne i nieuzasadnione, inaczej nie proponowałby powódce awansu. Pracodawca zatem musiał wiedzieć, iż owa kierowniczka jest nieobiektywna względem powódki, a jednak pod jej kierownictwo znowu ją kieruje. Nie jest racjonalnym działaniem pracodawcy na nowo wzniesienie przygasłych konfliktów – jest to kontr-produktywne, tworzy nowe problemy, pogarsza atmosferę, wpływa na koszty działalności itp. żaden pracodawca świadomie się na to nie decyduje. Dlatego uzasadnione jest przyjęcie, iż pracodawca wcale nie chciał, żeby powódka pracowała pod kierownictwem A. F. w (...) – chciał, by powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków z jej powodów i odeszła. Manager wiedziała o tym konflikcie od dawna, bo sama go rozwiązywała rok wcześniej. Podkreślenia wymaga, iż A. W. przyznaje, iż po wręczeniu wypowiedzenia zmieniającego powódkę powiedziała, iż nie chce przejść do (...), bo się z kierownikiem nie dogaduje. Mając taką wiedzę pracodawca nie przedstawia powódce porozumienia zmieniającego, jak większości pracowników. Dlaczego? Bo wie, bo jest przekonany, iż takiej pozycji powódka nie przyjmie. Ewidentnie wskazuje to na złą wolę pracodawcy w tym zakresie. Dodatkowo podkreślić należy kwestię, iż wszystkim pracownikom poza powódką wręczono porozumienia zmieniające, powódce nawet takiego sposobu załatwienia sprawy nie zaproponowano, wytłumaczenie tego przedstawione przez stronę pozwaną jest w ocenie sądu wręcz niepoważne. A. W. wskazał, iż nie przygotowano dla powódki porozumienia bowiem półtora roku wcześniej odmówiła ona przejścia na stanowisko p.o. kierownika (w lipcu 2014r.)

Wyprowadzanie z tego wniosku, iż obecnie powódka zachowałaby się tak samo, jest kuriozalne. Wtedy proponowano powódce stanowisko poważniejsze, o znacznie większej ilości obowiązków, oraz większej odpowiedzialności, gdy powódka miała małe dzieci często chorujące, a do tego sytuacja w placówce była stabilna, miała ona swoje stanowisko niezagrażone – kwestia była czy awans czy stabilizacja.. Nie można wywodzić z tego iż tak samo zachowywałaby się półtora roku później, gdy wiadomo, iż placówka jest likwidowana, a nowe stanowisko to kwestia być albo nie być w firmie. To są zupełnie różne stanowiska, zupełnie różne okoliczności towarzyszące i nie uzasadnione jest twierdzenie że to są sytuacje analogiczne i powódka zachowałaby się analogicznie. W ocenie sądu jest to znaczące, iż powódka

była jedyną osobą, której nie zaproponowano mniej inwazyjnego, mniej stresującego podejścia – porozumienia czyli zachowania polubownego. Świadczy to w ocenie sadu o stosunku pozwanej do powódki.

Zaproponowanie nowych warunków, które z przyczyn obiektywnych i zrozumiałych są nie do przyjęcia dla pracownika, a tak było w niniejszej sprawie, w sytuacji, gdy pracodawca bez szkody dla swoich interesów mógł zaproponować inne stanowiska, bowiem były w tym zakresie dostępne, świadczy dobitnie o niezasadności wypowiedzenia zmieniającego i przemawia za uznaniem powództwa za zasadne.

Prawidłowo powódka odczytała zachowania strony pozwanej jako szykanę względem niej, nakierowaną na to, by powódka sama odmówiła przyjęcia tak skonstruowanych warunków.

Zgodnie z art. 47<sup>1</sup> k.p., odszkodowanie, za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (i odpowiednio, z mocy art. 42 k.p., wypowiedzenie warunków umowy) o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powódka miała trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 3795,33 zł zatem należność na rzecz powódki wynosiła 3 x 3.795,33 zł, tj. 11.385,99 zł.

Wskazać należy, iż SN przesądził słusznie, w uchwale z dnia 9.11.1990r., III PZP 19/90, iż nawet pracownikowi, który nie złożył oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych mu w wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy i którego stosunek pracy nie uległ rozwiązaniu, a został jedynie przekształcony, przysługuje odszkodowanie na zasadach określonych art. 45 i 47<sup>1</sup> KP w związku z art. 42 § 1 KP (a zatem w pełnej wysokości wskazanej w art. 47<sup>1</sup> k.p.). W uzasadnieniu tej uchwały SN powołał się na ryczałtowy charakter tego odszkodowania, który nie jest ściśle zrelatywizowany do powstałej szkody i jej wysokości.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c.

W związku z powyższym Sąd zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz M. B. kwotę 180 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z § 11 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 t.j).

Zgodnie z orzecznictwem SN – postanowieniem z 9 czerwca 2010r., II PZ 20/10, LEX nr 621336, oraz uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011r., I PZP 6/10, Biul.SN 2011/2/18, stawka ta ma zastosowanie także do żądania odszkodowania za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

Powódka na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych była zwolniona od obowiązku uiszczania kosztów sądowych.

Sąd obciążył pracodawcę kosztami sądowymi w wysokości 570 zł (5% z 11.385,99zł) na podstawie art. 13 i 35, 97 i 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2010r. nr 90 poz. 594 ze zm) w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c..

W punkcie IV wyroku sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności w wysokości pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika (4.552,60 zł z k. 87 podzielone przez 3) na mocy art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.