

Sygn. akt. IV P 61/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 czerwca 2021 r.

Sąd Rejonowy w Sanoku – IV Wydział Pracy w składzie:

**Przewodniczący: Sędzia Anna Sowa**

Ławnicy: Małgorzata Niemiec, Jan Wilusz

Protokolant: stażysta Gabriela Nagórny

po rozpoznaniu w dniu 8 czerwca 2021 r. w Sanoku

na rozprawie

sprawy z powództwa A. G.

przeciwko pozwanemu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę

I. **przywraca** powódce A. G. **warunki pracy i płacy** u strony pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. sprzed wypowiedzenia zmieniającego dokonanego pismem z dnia 25 czerwca 2020 roku;

II. **nakazuje pobrać** od pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Sanoku kwotę 1.320,00 zł (jeden tysiąc trzysta dwadzieścia złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia, której powódka była zwolniona.

Sygn. akt IV P 61/20

## UZASADNIENIE

wyroku z dnia 8 czerwca 2021 r.

Pozwem z dnia 16.07.2020 r. powódka A. G. domagała się od pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. uznania wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 25.06.2020 r. za bezskuteczne oraz zwrotu kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że pozostaje zatrudniona u ww. od 01.02.2014 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 01.01.2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym 5.000,00 zł brutto. Dodała, iż zajmowała tam następujące stanowiska pracy: specjalisty ds. finansowych i ekonomicznych, specjalisty ds. zarządzania zasobami ludzkimi, koordynatora Działu Personalnego, a od dnia 20.01.2017 r. Kierownika Działu Personalnego. Dodała, że obecnie od 16.04.2020 r. przebywa na urlopie macierzyńskim. W ocenie powódki dokonane jej wypowiedzenie zmieniające jest nieuzasadnione oraz niezgodne z prawem, jako naruszające art. 30 § 4 w zw. z art. 42 § 1 k.p. Powódka argumentowała, iż wskazana jako przyczyna wypowiedzenia „reorganizacja struktury zatrudnienia i dostosowanie struktury organizacyjnej do potrzeb firmy” nie wskazuje jak zmiany te odnoszą się do stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę. W przekonaniu powódki pod pozorem zmian organizacyjnych pozwany pracodawca pozbawił pracownika korzystającego ze szczególnej ochrony, zajmowanego stanowiska po to, by powierzyć je osobie,

która wykonuje jej obowiązki w zastępstwie. Powódka dodała, że zmniejszenie jej wynagrodzenia w chwili obecnej nie doprowadzi do zmniejszenia kosztów działalności firmy, bo zasiłek macierzyński jest jej wypłacany przez ZUS.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zwrot kosztów procesu. Pozwany wskazał, że ze względu na Covid-19 zmuszony był podjąć radykalne, ale i uzasadnione, konieczne kroki mające na celu zmniejszenie kosztów działalności spółki, w tym m.in. przeprowadzając zwolnienia grupowe oraz reorganizując strukturę zatrudnienia w spółce w ten sposób, by dostosować ją do aktualnych potrzeb firmy. Dodał, że bieżący nadzór i koordynacja nad Działem Personalnym powierzony został bezpośrednio prezesowi zarządu spółki, a dodatkowo rozwiązano umowy o pracę z dwójką innych pracowników tego działu. Argumentował, że pozwana zdecydowała się na zmianę umowy o pracę powódki kierując się skalą zadań wykonywanych przez poszczególnych pracowników ww. działu oraz mając na uwadze interes zakładu pracy. Wskazał, iż kształtowanie własnej struktury organizacyjnej i poziomu zatrudnienia jest przedmiotem autonomicznej decyzji pracodawcy.

W piśmie procesowym z dnia 08.12.2020 r. pełnomocnik pozwanego wskazał, że wręczone powódce wypowiedzenie dokonane zostało w trybie tzw. zwolnień grupowych w rozumieniu art. 1 ust.1 Ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

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

Powódka A. G. w dniu 31.01.2014 r. podpisała z (...) sp. z o.o. umowę o pracę na czas określony do dnia 31.12.2015 r. Została zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. finansowych i ekonomicznych. W dniu 02.11.2015 r. strony podpisały porozumienie zmieniające określając, że powódka **od 01.01.2016 r.** będzie zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas **nieokreślony**. W porozumieniu zmieniającym z dnia 17.05.2016 r. strony ustaliły, że powódka obejmie stanowisko koordynatora działu HR, zaś w porozumieniu z dnia 30.12.2016 r. ustalono, że powódka obejmie stanowisko koordynatora działu personalnego. W dniu 19.01.2017 r. strony podpisały kolejne porozumienie zmieniające określając w nim, że powódka obejmie stanowisko kierownika działu personalnego.

( **dowód** : umowa o pracę – k. 1, porozumienie zmieniające – k. 14, k. 18, k. 22, k. 24)

Pismem z dnia 25.06.2020 r. doręczonym powódce w dniu 29.06.2020 r. (w czasie kiedy przebywała ona na urlopie macierzyńskim) pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. wypowiedział A. G. umowę o pracę z dnia 01.01.2016 r. w części dotyczącej rodzaju umówionej pracy i wynagrodzenia, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako podstawę prawną wskazał art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 5 pkt 1 Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę wskazał „reorganizację struktury zatrudnienia w spółce spowodowaną koniecznością zmniejszenia jej kosztów i dostosowania struktury organizacyjnej do potrzeb firmy”. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powódce nowe warunki umowy o pracę tj. stanowisko specjalisty ds. zarządzania zasobami ludzkimi i wynagrodzenie zasadnicze 2.800,00 zł brutto. Powódka została pouczone, że jeśli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy, zaś w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków, umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia. Jednocześnie powódka została pouczone o przysługującym jej prawie do wniesienia odwołania od wypowiedzenia zmieniającego.

Pracodawca nie uprzedził powódki o zamiarze dokonania jej wypowiedzenia warunków pracy i płacy, nie było z nią na ten temat żadnych rozmów, nawet telefonicznych. Otrzymała wypowiedzenie zmieniające drogą pocztową.

( **dowód** : wypowiedzenie zmieniające – k. 9, (...) – k. 44-45 akt osobowych, relacja procesowa powódki)

Zarząd (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. w dniu 29.05.2020 r. zarządził wprowadzenie zmian w strukturze wewnętrznej i schemacie organizacyjnym Działu Personalnego zgodnie z graficznym załącznikiem do zarządzenia wewnętrznego.

( **dowód** : zarządzenie wewnętrzne – k. 17)

W ramach zwolnień grupowych w (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. rozwiązano umowy o pracę ze 151 pracownikami. Stan zatrudnienia w spółce w maju 2020 r. wynosił 2413 pracowników.

W dniu 19.05.2020 r. pomiędzy (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. a (...) Związkiem Zawodowym pracowników (...)sp. z.o.o. w S. reprezentowanym przez Przewodniczącego R. M. (1) i Wiceprzewodniczącego R. M. (2) zawarte zostało porozumienie w sprawie zwolnień grupowych. W uzasadnieniu wskazano, że pracodawca podjął zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia, o czym pisemnie w dniu 18.05.2020 r. zawiadomił związek zawodowy wskazując, że konieczność taka wynika z niekorzystnych dla rynku motoryzacyjnego zmian jakie zaszły w gospodarce światowej na skutek pandemii, czego konsekwencją jest spadek bieżących zamówień. Strony postanowiły, że zawarte porozumienie określać będzie zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zwolnieniem grupowym tj. liczbę zwalnianych pracowników, terminy dokonywania wypowiedzeń, kryteria doboru pracowników do zwolnienia, kolejność zwolnień oraz obowiązki spółki wobec zwalnianych pracowników o charakterze finansowym. Zwolnieniem grupowym mieli zostać objęci pracownicy spółki w grupie zawodowej pracowników produkcji i administracji w ogólnej liczbie 320 osób. Wypowiedzenia miały być wręczane pracownikom w terminie od dnia zawiadomienia powiatowego urzędu pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących zwolnienia grupowego do dnia 30.06.2020 r. Pracownicy mieli być dobierani do zwolnienia według kryteriów: dyspozycyjności, przydatności zawodowej, efektywności pracy, oceny pracy, zdolności do współdziałania w zespole, stosunku do obowiązków pracowniczych. W pierwszym etapie zwolnień tj. w maju 2020 r. przewidziano do zwolnienia 170 osób, zaś w drugim etapie w czerwcu 2020 r. przewidziano do zwolnienia 150 osób.

Lista pracowników (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. wytypowanych do zwolnienia została przez pozwanego udostępniona związkowi zawodowemu na jego wniosek. Nazwisko A. G. nigdy nie przejawiało się ani na liście, ani w rozmowach związku zawodowego z pracodawcą. (...) Związkowi Zawodowemu (...)sp. z.o.o. w S. nigdy nie zostało udostępnione wypowiedzenie zmieniające skierowane do A. G., a noszące datę 25 czerwca 2020 r. Przed dokonaniem tego wypowiedzenia zmieniającego pracodawca nie zwracał się do ww. związku zawodowego o ustalenie, czy A. G. jest członkiem tego związku, bądź czy korzysta z ochrony związkowej.

( **dowód** : porozumienie w sprawie zwolnień grupowych – k. 55-56, zeznania świadka R. M. (1))

Powódka A. G. pozostaje członkiem zakładowego związku zawodowego od grudnia 2017 roku.

( **dowód** : zeznania świadka R. M. (1), relacja procesowa powódki A. G.)

Od 26 maja 2020 r. do 31 maja 2020 r. w (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. złożono oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, bądź rozwiązano umowy o pracę za porozumieniem stron w trybie zwolnień grupowych z 60 pracownikami. Od 1 czerwca 2020 r. do 30 czerwca 2020 r. w (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. złożono oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, bądź rozwiązano umowy o pracę za porozumieniem stron w trybie zwolnień grupowych z 91 pracownikami.

( **dowód** : tabelaryczne zestawienie – k. 63)

W czerwcu 2020 r. miała miejsce reorganizacja Działu Personalnego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.. Obowiązki kierownika działu przejęła prezes zarządu A. J.. Prezes zarządu pozwanego pracodawcy zgodnie z założeniami struktury organizacyjnej w Dziale Personalnym miała przejąć obowiązki powódki A. G..

( **dowód** : zeznania świadka K. S., zeznania świadka D. C.)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane w treści uzasadnienia dowody. Dowody z dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda, jak również te przedłożone do sprawy przez strony postępowania nie budzą wątpliwości Sądu co do ich autentyczności. Stanowią one dowód oświadczenia w nich zawartego.

Zeznania powołanych w niniejszej sprawie świadków Sąd uznał za wiarygodne albowiem korelują one ze sobą, wzajemnie się uzupełniając. Dały one obraz zmian organizacyjnych jakie zaszły w Dziale Personalnym (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S..

W pełni wiarygodne były zeznania świadka R. M. (1), który szczerze przyznał, że pozwany nie konsultował ze związkiem zawodowym zamiaru dokonania powódce wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, ani nie ustalał, czy należy ona do związku zawodowego, bądź pozostaje objęta jego ochroną. Prawdziwie wskazał również, że nazwisko A. G. nigdy nie pojawiło się wśród pracowników, którym wręczone miały zostać wypowiedzenia w trybie tzw. zwolnień grupowych.

Zeznania powódki Sąd uznał za w pełni wiarygodne. Szczerze opisała ona przebieg swojego zatrudnienia u pozwanego pracodawcy, a także okoliczności wręczenia jej wypowiedzenia zmieniającego. Prawdziwie podała, że pracodawca nie uprzedził jej o zamiarze dokonania wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako zasadne podlegało uwzględnieniu.

Wskazać należy, że wypowiedzenie wynikających z umowy warunków pracy i płacy, zwane wypowiedzeniem zmieniającym, stanowi jednostronną czynność prawną zmierzającą do zmiany wynikających z jej treści postanowień, odnoszących się do warunków zatrudnienia. W przypadku wypowiedzenia zmieniającego zamiar pracodawcy ukierunkowany jest na modyfikację jej warunków, a nie na rozwiązanie stosunku pracy. W przekonaniu Sądu wypowiedzenie zmieniające doręczone powódce narusza przepisy. Sąd stwierdził, że pozwany naruszył wymóg z art. 38 k.p. przewidziany dla tego typu wypowiedzeń w przypadku umów zawartych na czas nieokreślony, co zwalniało Sąd z obowiązku badania zasadności tego wypowiedzenia.

Nie sposób uznać, by podstawa prawna wskazana w piśmie z dnia 25.06.2020 r. była wskazana omyłkowo.

Rzeczywiście żaden przepis prawa, w tym art. 30 § 4 k.p. nie zobowiązuje pracodawcy do wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę podstawy prawnej wypowiedzenia. Rzecz jednak w tym, że określenie tej podstawy przez pracodawcę determinuje wskazanie okoliczności uzasadniających takie wypowiedzenie, a nawet, jak w sprawie niniejszej, wskazuje na tryb dokonania wypowiedzenia (tryb zwolnień indywidualnych w ramach Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników).

Obydwa uregulowane w tej ustawie tryby zwolnień - grupowych i indywidualnych – są odrębne i - jeżeli chodzi o czas - nie mogą odbywać się na zasadzie zamienności (vide: wyrok SN z dnia 14 grudnia 2004 r., II PK 107/04). O tym, że wypowiedzenie zmieniające nie zostało dokonane powódce w trybie zwolnień grupowych przekonuje nie tylko treść przedmiotowego wypowiedzenia, ale i treść porozumienia w sprawie zwolnień grupowych zawartego w dniu 19.05.2020 r. pomiędzy (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. a (...)Związkiem Zawodowym (...) sp. z o.o. w S.. Z treści tego porozumienia wyraźnie wynika, że strony porozumienia określiły liczbę zwalnianych pracowników, czy kryteria doboru pracowników do zwolnienia. Wskazano również kryteria doboru pracowników do zwolnienia – dyspozycyjność, przydatność zawodowa, efektywność pracy, ocena pracy, zdolność do współdziałania w zespole, stosunek do obowiązków pracowniczych. Jest więc jasne, że chodzi o wypowiedzenia umowy o pracę – definitywne, których celem jest rozwiązanie stosunku pracy, a nie wypowiedzenia zmieniające. Co więcej przesłuchany w niniejszej sprawie świadek R. M. (1) pełniący funkcję Przewodniczącego ww. związku zawodowego będącego przecież stroną zawartego porozumienia wyraźnie wskazał, że lista pracowników przedstawionych związkowi zawodowemu, którzy mieli być objęci zwolnieniem grupowym nie obejmowała powódki A. G..

Zgodnie z przepisem art. 10 ust. 1-3 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 ww.

ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. W przypadku określonym w art. 10 ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w art. 10 ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w art. 10 ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

Zgodnie zaś z przepisem art. 38 § 1, 2 i 5 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Doszło więc do naruszenia art. 10 ust. 3 Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, gdyż pozwany zobowiązany był do zastosowania art. 38 k.p. Nie został przez niego spełniony warunek konsultacji zamiaru wypowiedzenia na piśmie z organizacją związkową (vide: wyrok z dnia 9 maja 2013 r., II PK 248/12). Sąd Najwyższy wyraził pogląd, podzielany przez obecny skład tego Sądu, że ustanowienie obowiązku uprzedniego przeprowadzenia przez pracodawcę konsultacji związkowej ma umożliwić organizacji związkowej dokonanie oceny zasadności zamiaru pracodawcy, z uwzględnieniem konkretnej sytuacji faktycznej. Z reguły nie jest wystarczające podanie związkowi zawodowemu samej przyczyny uzasadniającej - zdaniem pracodawcy - zmianę warunków zatrudnienia, ale konieczne jest wskazanie także warunków, jakie pracodawca zamierza zaproponować pracownikowi. Obrona indywidualnych praw pracownika ze stosunku pracy polega na obowiązku współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową w sytuacjach określonych w prawie pracy. W szczególności chodzi tu o uprzedni opiniodawczy udział tej organizacji (art. 38 k.p.).

W przedmiotowej sprawie posiadanie przez (...)Związek Zawodowy (...) sp. z o.o. w S. statusu zakładowej organizacji związkowej działającej u pozwanego pracodawcy nie było kwestionowane przez żadną ze stron. Nie było również kwestionowane, że powódka jest członkiem tego związku i była nim w dacie dokonywania wypowiedzenia zmieniającego. Zgodnie z przepisem art. 30 ust. 2<sup>(1)</sup> Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach tych pracowników. W przypadku więc zamierzonego wypowiedzenia pracownikowi warunków umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca powinien o takim zamiarze powiadomić pisemnie organizację związkową, zwracając się jednocześnie o informację, czy dany pracownik korzysta z jej obrony (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 21 kwietnia 1999 r., I PKN 36/99, OSNAPiUS 2000 Nr 13, poz. 507). W realiach sprawy niniejszej ustalono, że pozwany nie ustalał tej okoliczności przed doręczeniem powódce wypowiedzenia zmieniającego i nie konsultował z (...) Związkiem Zawodowym (...) sp. z o.o. w S. zamiaru dokonania jej takiego wypowiedzenia. Przepis art. 38 k.p. wiąże obowiązek konsultacyjny z pracodawcą i nie uzależnia jego spełnienia od inicjatywy pracownika lub związku zawodowego w zakresie przekazywania podmiotowi zatrudnającemu informacji o korzystaniu przez zwalnianą osobę z ochrony związkowej. Regulacja art. 30 ust. 2<sup>(1)</sup> Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych ma na celu umożliwienie pracodawcy dopełnienia wynikającego z art. 38 k.p. wymagania formalnego związanego z wypowiedzeniem umowy o pracę i wypowiedzeniem zmieniającym. Nieskorzystanie przez pracodawcę z przewidzianej

przepisem art. 30 ust. 2<sup>(1)</sup> ww. ustawy możliwości ustalenia statusu pracownika, jako objętego lub nieobjętego ochroną związkową, i zaniechanie przeprowadzenia konsultacji z art. 38 k.p. sprawia, iż wypowiedzenie umowy o pracę, bądź wypowiedzenie zmieniające dokonane jest z naruszeniem obowiązujących przepisów w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy (art. 42 § 1 k.p.).

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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 (art. 45 § 1 k.p.). W przedmiotowej sprawie okres dokonania powódce wypowiedzenia warunków umowy o pracę w dniu wyrokowania upłynął, co zdeterminowało konieczność orzeczenia o przywróceniu jej warunków umowy o pracę sprzed wypowiedzenia zmieniającego (pkt I wyroku).

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych, a ściślej o opłacie stosunkowej od pozwu, której powódka, jako pracownik wnoszący powództwo, nie miała obowiązku uiścić, znajduje swoją podstawę prawną w przepisie art. 113 ust. 1 Ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Zgodnie bowiem z poglądem prawnym wyrażonym w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku, sygn. akt I PZP 1 /07) Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ww. ustawy kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy. Wysokość tej opłaty została natomiast ustalona na podstawie przepisu art. 13 ust. 1 w związku z art. 21 przywołanej powyżej ustawy i zamyka się w kwocie 1.320,00 zł (tj. 26.400,00 zł x 5%).