

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 29-02-2016 r.

**Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:**

**Przewodniczący: SSR Aleksandra Dąbrowska**

**Ławnicy: Elżbieta Reginis, Barbara Żmijewska**

**Protokolant: st. sekr. sąd. Marlena Młynarkiewicz**

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16-02-2016 r. w O. sprawy

z powództwa P. K. (1) (PESEL: (...))

przeciwko (...) Sp. z o.o. w O. (KRS: (...))

o odszkodowanie

1. powództwo oddała;
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

Powód P. K. (1) złożył pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. o uznanie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy z dnia 28 maja 2015 roku za bezskuteczne, a w razie upływu okresu wypowiedzenia o zasądzenie odszkodowania. Wniósł także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż jest zatrudniony u pozwanej od 2000 roku, ostatnio w charakterze kontrolera jakości. Pismem z dnia 28 maja 2015 roku pozwany wypowiedział mu warunki pracy i płacy. Z oświadczeniem pracodawcy powód się nie zgadza. Podniósł, iż wskazane w wypowiedzeniu przyczyny są nierzeczywiste, ogólnikowe i niezrozumiałe. Nadto zaproponowane przez pozwanego warunki pracy i płacy są dla pozwanego nie do przyjęcia, biorąc pod uwagę jego długoletni staż pracy oraz doświadczenie zawodowe.

Pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu podpowiedzi na pozew podniosła, iż powód pracując na stanowisku kontrolera jakości, odmawiał wykonywania czynności po godzinie 15.00, albowiem kolidowały one z dodatkową pracą świadczoną przez powoda, w godzinach popołudniowych w innej firmie. Na skutek tego, pozwana wypowiedziała powodowi warunki pracy i płacy i zaproponowała powodowi stanowisko zajmowane przez niego wcześniej w spółce, tj. stolarza. Zaproponowane wynagrodzenie na stanowisku stolarza nie odbiega znacząco od wynagrodzenia, które powód otrzymywał na stanowisku kontrolera jakości. Nadto podniosła, iż działania spółki nie mają znamion szyskanowania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. K. (2) zatrudniony był w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku kontroler jakości. Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2200 zł.

(dowód: umowa o pracę k. 10, aneks do umowy o pracę k. 34 – część B akt osobowych, zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 15)

Obowiązkiem kontrolera jakości jest kontrola jakości towarów wyjeżdżających. Odbywa się to w różnych godzinach, często popołudniowych.

(dowód: zeznania świadka T. K. – e-protokół z dnia 27 października 2015 r. zapis 00:20:16-00:25:15, S. S. (1) – e-protokół z dnia 27 października 2015 r. zapis 00:36:43-00:44:05, W. W. – e-protokół z dnia 27 października 2015 r. zapis 00:44:20-00:51:15)

Pismem z dnia 10 lutego 2015 roku pozwany udzielił powodowi kary upomnienia z powodu braku nadzoru nad elementami wysyłanymi w ramach reklamacji, dnia 09-02-2015 r. – dotyczy reklamacji nr 47.

(dowód: kara upomnienia k. 40 – część B akt osobowych)

Pismem z dnia 28 maja 2015 roku pozwana wypowiedziała powodowi warunki pracy i płacy w części dotyczącej stanowiska kontroler jakości i wynagrodzenia 2200 zł brutto plus premia uznaniowa 300 zł netto z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozwana zaproponowała powodowi stanowisko stolarza i wynagrodzenie w kwocie 11,81 zł brutto /h. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków pracy i płacy pozwana wskazała „błędy podczas wykonywania obowiązków kontrolera jakości”. Powód nie przyjął zaproponowanych warunków pracy i płacy.

(dowód: wypowiedzenie zmieniające k. 41, notatka k. 42 – część B akt osobowych)

Oprócz pracy świadczonej u pozwanej, powód P. K. (1) po godzinie 15.00 świadczył pracę w innej firmie. Pozwany miał zastrzeżenia do pracy powoda, zdarzały się reklamacje kontrolowanego jego towaru. Obecnie w pozwanej zatrudniony jest kontroler jakości.

(dowód: zeznania świadka M. C. – e-protokół z dnia 27 października 2015 r. zapis 00:09:44-00:19:59, T. K. – e-protokół z dnia 27 października 2015 r. zapis 00:20:16-00:25:15, A. P. – e-protokół z dnia 27 października 2015 r. zapis 00:30:30-00:36:31, S. S. (1) – e-protokół z dnia 27 października 2015 r. zapis 00:36:43-00:44:05, W. W. – e-protokół z dnia 27 października 2015 r. zapis 00:44:20-00:51:15, częściowo zeznania powoda – e-protokół z dnia 24 listopada 2015 r. zapis 00:21:03-00:25:17, zeznania pozwanego – e-protokół z dnia 24 listopada 2015 r. zapis 00:26:24-00:32:12)

Sytuacja finansowa pozwanej spółki jest dobra. Na dzień 30 września 2015 roku pozwana zatrudnia 39 pracowników produkcji, 16 pracowników administracji.

(dowód: bilans k. 57-73, oświadczenie k. 74)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Zgodnie z art. 42 k.p., przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

Krąg przyczyn uzasadniających wypowiedzenie warunków pracy lub płacy jest bardzo szeroki. Są to przyczyny zachodzące zarówno po stronie pracodawcy, jak i po stronie pracownika. Przede wszystkim okoliczności, dające pracodawcy podstawę do definitywnego wypowiedzenia umowy są z reguły także przyczynami wypowiedzenia tylko warunków pracy lub płacy (argument a maiori ad minus). Natomiast zasadność wypowiedzenia opartego na przyczynach, które nie uzasadniają definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę, lecz mają jedynie usprawiedliwić jej zmianę, zależy najogólniej od tego, czy wypowiedzenie warunków pracy lub płacy z tych przyczyn służy społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu omawianej czynności prawnej, a więc czy zmierza do dalszego zatrudnienia pracownika stosownie do jego kwalifikacji i aktualnych możliwości pracodawcy (tak L. Florek w Kodeks pracy. Komentarz, komentarz do art. 42, LEX 2011). Mając na uwadze orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące definitywnego wypowiedzenia stosunku pracy, należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok SN z 4.12.97; I PKN 419/97; OSNAPiUS 1998/20/598), nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP. Ponadto należy stwierdzić, iż jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ona bezzasadna (art. 45 § 1 KP), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie (wyrok SN z dnia 1999.10.13, I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118). Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana także z uwzględnieniem słusznych interesów pracodawcy, a nie tylko okoliczności leżących po stronie pracownika (orz. SN z 4.11.2010 r., III PK 23/10).

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się na zeznaniach świadków M. C., T. K., W. W., S. S. (2), które jako spójne, logiczne, konsekwentne i w przeważającym zakresie w pełni się pokrywające, należało uznać za w pełni wiarygodne. Świadczyli spontanicznie, nie byli do powoda nastawieni negatywnie i nie mieli interesu w przedstawieniu okoliczności nieprawdziwych, niekorzystnych dla powoda. Zeznania świadka M. K. dla odtworzenia stanu faktycznego nie miały większego znaczenia, albowiem świadek nie świadczył pracy w okresie, kiedy powód był kontrolerem jakości. Sąd nie uwzględnił zeznań J. K. uznając, iż stanowią one skonstruowaną linię obrony wersji prezentowanej przez powoda, jednak nie odpowiadają one prawdzie. Jest bowiem rzeczą oczywistą, iż najbliżsi członkowie rodziny powoda są zainteresowani wynikiem rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Zeznaniami J. K. przeczą wiarygodne zeznania M. C., T. K., W. W., S. S. (2), z których wynika, że powód popełniał błędy jako kontroler jakości.

Ponadto Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, których wiarygodności i autentyczności żadna ze stron nie podważała. Za w pełni wiarygodne, jako zgodne z zeznaniami świadków i logiczne Sąd uznał również wyjaśnienia strony pozwanej. Wyjaśnienia powoda Sąd uznał za wiarygodne jedynie w części, w jakiej znalazły one potwierdzenie w pozostałym, uznanym za wiarygodny materiał dowodowy sprawy.

Zgodnie z treścią wskazanego wyżej przepisu Kodeksu Pracy, 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, jak w niniejszej sprawie – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W ocenie Sądu, w przedmiotowej sprawie, przesłanki formalne wypowiedzenia warunków umowy o pracę powodowi zostały spełnione.

Na gruncie przedmiotowej sprawy, istota sporu sprowadzała się zatem do oceny, czy przyczyna wypowiedzenia, a mianowicie „liczne błędy podczas wykonywania obowiązków kontrolera jakości”, była przyczyną konkretną, rzeczywistą i zasadną.

Nadto istotne jest, że ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok SN z 8.09.1997 r., I PRN 17/7).

W ocenie Sądu, w myśl przepisów prawa pracy wypowiedzenie wynikających z umowy warunków pracy i pracy, zmiana jej istotnych elementów, takich jak stanowisko, czas pracy, miejsce wykonywania pracy, rodzaj pracy, wysokość wynagrodzenia, jest instytucją prawa pracy służącą pracodawcy do realizacji jego potrzeb kadrowych czy organizacyjnych. Umożliwia dalsze zatrudnienie tego samego pracownika, ale na innych niż dotychczas warunkach, bez potrzeby definitywnego rozstania.

W ocenie powoda przyczyna wypowiedzenia, jest nieprawdziwa, niekonkretna i niezrozumiała, a tym samym wypowiedzenie zmieniające jest bezzasadne. Powód podniósł również, że zaproponowane warunki pracy i płacy zmierzają w istocie do zakończenia stosunku pracy między stronami.

Zdaniem sądu, wskazana przez pozwanego pracodawcę w piśmie z dnia 28 maja 2015 r. przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powodowi dotychczasowych umownych warunków pracy i płacy ma walor przyczyny konkretnej, rzeczywistej i prawdziwej, co w rezultacie stanowi o bezzasadności roszczeń powoda opartych na przepisach art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.

Nawet pobieżna lektura pisemnego oświadczenia woli pozwanego pracodawcy przekonuje, że powód miał pełną świadomość przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie mu dotychczasowych warunków zatrudnienia, a co za tym idzie tak sformułowanej przyczynie nie można skutecznie postawić braku zrozumiałej dla pracownika konkretyzacji, tym bardziej, iż powód zeznał, że zdarzały się zastrzeżenia do jego pracy.

Na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego należało w ocenie Sądu wywieść, iż powód mimo posiadanego potencjału pracowniczego korespondującego z wieloletnim doświadczeniem zawodowym nie miał najmniejszych podstaw, aby nie przyjąć proponowanych warunków pracy. Ponadto powód wskazywał na drastyczne obniżenie wynagrodzenia, to w ocenie Sądu, choć zostało ono zmienione na niekorzyść pracownika, to w zasadzie przy zaangażowaniu powoda w wykonywanie nowych obowiązków pracowniczych mogło pozostawać na zbliżonym do dotychczasowego poziomie. Wobec powyższego należało uznać, iż obniżenie powodowi wynagrodzenia nie było więc radykalne w takim stopniu, iż uzasadniało po jego stronie odmowę przyjęcia nowych warunków, przy uwzględnieniu okoliczności zagwarantowania wynagrodzenia zasadniczego niemalże na tym samym poziomie. Zaproponowane powodowi w ustalonym stanie faktycznym nowe warunki zatrudnienia uzasadniały po stronie pracodawcy oczekiwanie ich przyjęcia przez pracownika. Dynamiczne zmiany rynku pracy determinują po stronie pracodawców podejmowanie prób i wyzwań wprowadzania zmian organizacyjnych mających na celu zarówno sprostanie konkurencji, jak również utrzymanie miejsc pracy, między innymi poprzez stosowanie wypowiedzeń zmieniających.

Odnosząc powyższe rozważania do zmian zaproponowanych powodowi w wypowiedzeniu należy wskazać, iż nowe stanowisko pracy powoda, tj. stolarza było stanowiskiem niższym w obowiązującej u pozwanego hierarchii, niż stanowisko kontrolera jakości. Jednakże nowe stanowisko pracy było zgodne z doświadczeniem oraz kwalifikacjami zawodowymi powoda i w istocie nie stanowiło próby rozwiązania z nim stosunku pracy.

Zdaniem Sądu na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego należało stwierdzić, iż nowe warunki zatrudnienia i wynagrodzenia zaproponowane powodowi nie były diametralnie różne od poprzedniego, różniło się przede wszystkim odpowiedzialnością i stąd nie uzasadniały odmowy ich przyjęcia. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdził, że powód popełniał błędy podczas wykonywania obowiązków na stanowisku kontrolera jakości. Nadto w związku z tym, że praca na tymże stanowisku wymagała pełnej dyspozycyjności ze strony powoda, a powód nie był w stanie jej sprostać z uwagi na dodatkową pracę świadczoną w innej firmie, pozwany wypowiedział mu warunki pracy i płacy.

Podsumowując, stwierdzić zatem należy, iż przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była jasna, konkretna, zrozumiała dla powoda i przez to weryfikowalna.

Z tych też względów sąd doszedł do przekonania, że wypowiedzenie powodowi wynikających z umowy warunków pracy i płacy nie posiadało uchybień formalnych, a w szczególności nie naruszało normy prawnej wyrażonej w cytowanym art. 30 § 4 k.p.

Wskazać bowiem należy, że kwestia, czy występuje potrzeba dokonania przez pracodawcę zmian organizacyjnych, należy do autonomii zarządczej pracodawcy i nie podlega ocenie sądu.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy może być uzasadnione zarówno przyczynami stanowiącymi podstawę wypowiedzenia umowy o pracę, jak i innymi przyczynami adekwatnymi do wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Przy rozważaniu okoliczności przemawiających za ochroną pracownika należy mieć na względzie, że w wyniku wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownik nie zostaje pozbawiony pracy i środków egzystencji.

Ponadto jak już wyżej wspomniano, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, przewidzianym w przepisach Kodeksu pracy, tak więc przyczyny uzasadniające taką czynność pracodawcy nie muszą mieć szczególnej doniosłości prawnej, czy też wyjątkowego charakteru ( por. także przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2014 r., I PK 271/13, LEX nr 1483570, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2010 r., III PK 23/10, LEX nr 694234 ).

W realiach przedmiotowej sprawy jako słuszna jawi się zatem teza, że wypowiedzenie powodowi umownych warunków pracy i płacy było uzasadnione istotnym interesem pracodawcy, jak również przyczyną o charakterze rzeczywistym, obiektywnym i konkretnym, a co za tym idzie, czynność pracodawcy w tym zakresie nie może być zakwalifikowana jako szykana powoda.

Także zaproponowane powodowi nowe warunki pracy i płacy nie miały takiego charakteru i z obiektywnego punktu widzenia były możliwe do przyjęcia przez powoda. Sama czynność wypowiedzenia zamieniającego – wbrew twierdzeniu strony powodowej - nie prowadziła do rozwiązania umowy o pracę oraz pozbawienia powoda środków do życia.

Z tych wszystkich względów, Sąd powództwo oddalił.

O kosztach postępowania w pkt. 2 wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i mając na uwadze oddalenie powództwa strony powodowej, zasądził od powoda na rzecz pozwanej poniesione przez nią koszty procesu. Na zasądzoną kwotę 60 zł złożyły się koszty zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa prawnego została ustalona w oparciu o § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.