

Sygn. akt IV P 277/16

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 09-03-2017 r.

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

**Przewodniczący: SSR Marzena Madrak**

**Ławnicy: B. Ż., K. D.**

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

po rozpoznaniu w dniu 09-03-2017 r. w Ostródzie

sprawy z powództwa D. G. (PESEL:(...)), D. Ł. (PESEL: (...)), M. K. (PESEL: (...)), M. W. (PESEL: (...)) , E. W. (PESEL: (...))

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. (KRS: (...))

o odszkodowanie za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę

1. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki M. K. kwotę 5.550 zł (pięć tysięcy pięćset pięćdziesiąt złotych) z odsetkami ustawowymi od dnia 15 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty;
2. w pozostałym zakresie powództwo oddala;
3. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki M. K. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
4. wyrokowi w punkcie 1. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.872,39 zł;
5. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki D. Ł. kwotę 5.550 zł (pięć tysięcy pięćset pięćdziesiąt złotych) z odsetkami ustawowymi od dnia 22 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty;
6. w pozostałym zakresie powództwo oddala;
7. zasądza od (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki D. Ł. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
8. wyrokowi w punkcie 5. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.862,45 zł;
9. zasądza od (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki M. W. kwotę 6.450 zł (sześć tysięcy czterysta pięćdziesiąt złotych) z odsetkami ustawowymi od dnia 15 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty;
10. w pozostałym zakresie powództwo oddala;
11. zasądza od (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki M. W. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
12. wyrokowi w punkcie 9. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.200 zł;

13. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki E. W. kwotę 5.550 zł (pięć tysięcy pięćset pięćdziesiąt złotych) z odsetkami ustawowymi od dnia 15 grudnia 2016 roku do dnia zapłaty;

14. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

15. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki E. W. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;

16. wyrokowi w punkcie 13. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.859,76 zł;

17. umarza postępowanie w części dotyczącej powództwa D. G.;

18. odstępuje od obciążenia powódki D. G. kosztami procesu;

19. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz Skarbu P. – Sądu Rejonowego w Ostródzie kwotę 1.250 zł (tysiąc dwieście pięćdziesiąt złotych) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych, od uiszczenia których powódki były zwolnione.

## UZASADNIENIE

Powódka D. G. złożyła pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. o zapłatę kwoty 5550 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że jest zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kucharki. W dniu 30 listopada 2016 roku pozwany wręczył jej wypowiedzenie zmieniające z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódka wskazała, że nie zgadza się z wypowiedzeniem zmieniającym, ponieważ nie wskazano w nim przyczyny uzasadniającej zmianę warunków zatrudnienia. Tym samym wypowiedzenie zmieniające jest nieuzasadnione i narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Powódka M. K. złożyła pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. o zapłatę kwoty 5550 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że jest zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kucharki. W dniu 30 listopada 2016 roku pozwany wręczył powódce wypowiedzenie zmieniające z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódka wskazała, że nie zgadza się z wypowiedzeniem zmieniającym, ponieważ nie wskazano w nim przyczyny uzasadniającej zmianę warunków zatrudnienia. Tym samym wypowiedzenie zmieniające jest nieuzasadnione i narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Powódka D. Ł. złożyła pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. o zapłatę kwoty 5550 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że jest zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kucharki. W dniu 30 listopada 2016 roku pozwany wręczył powódce wypowiedzenie zmieniające z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódka wskazała, że nie zgadza się z wypowiedzeniem zmieniającym, ponieważ nie wskazano w nim przyczyny uzasadniającej zmianę warunków zatrudnienia. Tym samym wypowiedzenie zmieniające jest nieuzasadnione i narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Powódka M. W. złożyła pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. o zapłatę kwoty 6450 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że jest zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kucharki. W dniu 30 listopada 2016 roku pozwany wręczył powódce wypowiedzenie zmieniające z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódka wskazała, że nie zgadza się z wypowiedzeniem zmieniającym, ponieważ nie wskazano w nim przyczyny uzasadniającej zmianę warunków zatrudnienia. Tym samym wypowiedzenie zmieniające jest nieuzasadnione i narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Powódka E. W. złożyła pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. o zapłatę kwoty 5550 zł z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że jest zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kucharki. W dniu 30 listopada 2016 roku pozwany wręczył powódce wypowiedzenie zmieniające z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódka wskazała, że nie zgadza się z wypowiedzeniem zmieniającym, ponieważ nie wskazano w nim przyczyny uzasadniającej zmianę warunków zatrudnienia. Tym samym wypowiedzenie zmieniające jest nieuzasadnione i narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Pozwany (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wniósł o oddalenie wszystkich powództw oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazał, że pismem z dnia 30 listopada 2016 roku wypowiedział powódce warunki umowy o pracę. Argumentował dalej, że wskazał powódce przyczynę wypowiedzenia zmieniającego, co odbyło się w obecności dwóch świadków ze strony pozwanego – E. K. oraz S. L.. Ze względu na wypowiedzenie umowy dzierżawy kuchni w O. oraz umowy, na podstawie której przygotowywane były posiłki na rzecz pacjentów (...) S.A. w kuchni centralnej w O., wypowiedzenie zmieniające jest nieodzowne. Wskazał, że z uwagi na brak innego obiektu, w którym mógłby świadczyć usługę w O., wybrał najbliższy obiekt, w którym mógł zaproponować powódce pracę – w O..

Postanowieniem z dnia 13 stycznia 2017 roku połączono sprawę z powództwa D. G. ze sprawami z powództwa M. W., D. Ł., M. K. do wspólnego rozpoznania /k. 176/.

Na rozprawie w dniu 9 marca 2017 roku /k. 164/ powódka D. G. cofnęła pozew ze zrzeczeniem się roszczenia.

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

Powódkę D. G. od dnia 29 stycznia 1999 roku łączyła umowa o pracę zawarta z Zespołem (...) w O.. Powódka pracę świadczyła na stanowisku pomocy kuchennej w kuchni szpitala rejonowego w O.. Od dnia 13 lipca 1999 roku umowa o pracę była zawarta na czas nieokreślony. Od dnia 1 maja 2011 roku nastąpiło przejęcie kuchni (...) S.A. przez nowego pracodawcę – (...) Sp. z o.o. Następnie, powódka D. G. w dniu 1 marca 2012 roku zawarła z (...) Sp. z o.o. w W. umowę o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 marca 2012 roku, na stanowisku kucharki, w pełnym wymiarze czasu pracy, miejscem wykonywania pracy było (...) O. – kuchnia lub inny obiekt wskazany przez pracodawcę. Pismem z dnia 1 czerwca 2013 roku zawiadomiono powódkę o przejściu części zakładu pracy na nowego pracodawcę – (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. - w trybie art. 23 (1) kp.

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 1850,77 zł.

/dowód: umowa o pracę z dnia 29 stycznia 1999 roku k. 16, umowa o pracę z dnia 13 lipca 1999 roku k. 15, informacja o przejęciu części personelu k. 14, zawiadomienie o przejściu części zakładu pracy na nowego pracodawcę k. 13, , świadectwo pracy k. 12, umowa o pracę z dnia 1 marca 2012 roku k. 11, zawiadomienie o przejściu części zakładu pracy na nowego pracodawcę w trybie art. 23 (1) kp. k. 10 oraz akta osobowe część B/

Powódkę M. K. od dnia 19 października 2001 roku łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony z (...) Zespołem (...) w O.. Powódka pracę świadczyła na stanowisku kucharki w kuchni szpitala w O.. Następnie, powódka w dniu 26 września 2011 roku zawarła z (...) Sp. z o.o. w W. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kucharki, w pełnym wymiarze czasu pracy, miejscem wykonywania pracy było (...) O. – kuchnia lub inny obiekt wskazany przez pracodawcę.

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 1872,39 zł.

/dowód: umowa o pracę z dnia 19 października 2001 roku k. 49, świadectwo pracy k. 48, umowa o pracę z dnia 29 września 2011 roku k. 47 oraz akta osobowe część B/

Powódkę D. Ł. od dnia 19 października 2001 roku łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony z (...) Zespołem (...) w O.. Powódka pracę świadczyła na stanowisku kucharki w kuchni szpitala w O.. Następnie, powódka w dniu 1 grudnia 2013 roku zawarła z (...) Sp. z o.o. w W. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kucharki, w pełnym wymiarze czasu pracy, miejscem wykonywania pracy było (...) O. – kuchnia lub inny obiekt wskazany przez pracodawcę.

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 1862,45 zł.

/dowód: umowa o pracę z dnia 19 października 2001 roku k. 85, świadectwo pracy k. 84, umowa o pracę z dnia 1 grudnia 2013 roku k. 83 oraz akta osobowe część B/

Powódkę M. W. od dnia 19 października 2001 roku łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony z (...) Zespołem (...) w O.. Powódka pracę świadczyła na stanowisku magazyniera w kuchni szpitala w O.. Następnie, powódka w dniu 12 czerwca 2013 roku zawarła z (...) Sp. z o.o. w W. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku magazyniera, w pełnym wymiarze czasu pracy, miejscem wykonywania pracy było (...) O. – kuchnia lub inny obiekt wskazany przez pracodawcę.

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2200 zł.

/dowód: umowa o pracę z dnia 19 października 2001 roku k. 125, zawiadomienie o przejściu części zakładu pracy na nowego pracodawcę k. 124, świadectwo pracy k. 123, umowa o pracę z dnia 12 czerwca 2013 roku k. 122 roku k. 47 oraz akta osobowe część B/

Powódkę E. W. od dnia 6 marca 1989 roku łączyła umowa o pracę zawarta z Zespołem (...) w O.. Powódka pracę świadczyła na stanowisku pomocy kuchennej w kuchni szpitala rejonowego w O.. Od dnia 1 maja 2011 roku nastąpiło przejęcie kuchni (...) S.A. przez nowego pracodawcę – (...) Sp. z o.o. Pismem z dnia 1 czerwca 2013 roku zawiadomiono powódkę o przejściu części zakładu pracy na nowego pracodawcę – (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. - w trybie art. 23 (1) kp.

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 1859,76 zł.

/dowód: umowa o pracę z dnia 6 marca 1989 roku k. 159, zawiadomienie o przejęciu części personelu k. 158, zawiadomienie o przejściu części zakładu pracy na nowego pracodawcę k.157, k. 156 oraz akta osobowe część B/

Powódki pracę świadczyły w (...) S.A. (...) S.A. i (...) Sp. z o.o. łączyła umowa dzierżawy pomieszczenia kuchni używana w celu prowadzenia kuchni szpitalnej nr (...) zawartej dnia 27 czerwca 2014 r. Pismem z dnia 10 sierpnia 2016 roku (...) S.A. odstąpił od umowy dzierżawy.

/dowód: odstąpienie od umowy dzierżawy k. 29-30/

Pismem z dnia 30 listopada 2016 roku pozwany wypowiedział D. G. umowę o pracę zawartą od dnia 1 marca 2012 roku w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy oraz stanowiska, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Wskazano, że od dnia 1 marca 2017 roku obowiązują powódkę następujące warunki zatrudnienia: miejsce wykonywania pracy – C. w O. lub inny obiekt wskazany przez pracodawcę, stanowisko – pracownik serwisowy. Jako podstawę prawną wskazano art. 42 kp.

/dowód: wypowiedzenie zmieniające k. 8 oraz część B akt osobowych/

Pismem z dnia 30 listopada 2016 roku pozwany wypowiedział M. K. umowę o pracę zawartą od dnia 26 września 2011 roku w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy oraz stanowiska, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Wskazano, że od dnia 1 marca 2017 roku obowiązują powódkę następujące warunki zatrudnienia: miejsce wykonywania pracy – C. w O. lub inny obiekt wskazany przez pracodawcę, stanowisko – pracownik serwisowy. Jako podstawę prawną wskazano art. 42 kp.

/dowód: wypowiedzenie zmieniające k. 45 oraz część B akt osobowych/

Pismem z dnia 30 listopada 2016 roku pozwany wypowiedział D. Ł. umowę o pracę zawartą od dnia 01 grudnia 2013 roku w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy oraz stanowiska, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Wskazano, że od dnia 1 marca 2017 roku obowiązują powódkę następujące warunki zatrudnienia: miejsce wykonywania pracy – C. w O. lub inny obiekt wskazany przez pracodawcę, stanowisko – pracownik serwisowy. Jako podstawę prawną wskazano art. 42 kp.

/dowód: wypowiedzenie zmieniające k. 82 oraz część B akt osobowych/

Pismem z dnia 12 czerwca 2013 roku pozwany wypowiedział M. W. umowę o pracę zawartą od dnia 26 września 2011 roku w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy oraz stanowiska, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Wskazano, że od dnia 1 marca 2017 roku obowiązują powódkę następujące warunki zatrudnienia: miejsce wykonywania pracy – C. w O. lub inny obiekt wskazany przez pracodawcę, stanowisko – pracownik serwisowy. Jako podstawę prawną wskazano art. 42 kp.

/dowód: wypowiedzenie zmieniające k. 121 oraz część B akt osobowych/

Pismem z dnia 30 listopada 2016 roku pozwany wypowiedział E. W. umowę o pracę zawartą od dnia 01 listopada 2001 roku w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy oraz stanowiska, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Wskazano, że od dnia 1 marca 2017 roku obowiązują powódkę następujące warunki zatrudnienia: miejsce wykonywania pracy – C. w O. lub inny obiekt wskazany przez pracodawcę, stanowisko – pracownik serwisowy. Jako podstawę prawną wskazano art. 42 kp.

/dowód: wypowiedzenie zmieniające k. 155 oraz część B akt osobowych/

Powódki D. G., M. W., D. Ł., zapoznały się z wypowiedzeniami w dniu 30 listopada 2016 r. i odmówiły ich podpisania. Powódki M. K., D. Ł., M. W. i E. W. pismami z dnia 9 grudnia 2016 roku odmówiły przyjęcia nowych warunków zatrudnienia.

Przed wręczeniem powódkom wypowiedzeń zmieniających pozwany zorganizował spotkanie pracownicze, na którym poinformował powódki o konieczności wypowiedzenia im warunków zatrudnienia z uwagi na wypowiedzenie dzierżawy kuchni przez (...) S.A.

/dowód: wypowiedzenie zmieniające k. 8, k. 45, k. 82, k. 121, k. 155, oświadczenie D. G. k. 32, pismo z dnia 9 grudnia 2016 roku M. K. k. 69, pismo z dnia 9 grudnia 2016 roku D. Ł. k. 95, pismo z dnia 9 grudnia 2016 roku M. W. k. 142, pismo z dnia 9 grudnia 2016 roku E. W. k. 171, zeznania świadka E. K. – e-protokół z 9 marca 2017 roku zapis 00:10:42-00:15:51 zeznania świadka S. L. – e-protokół z 9 marca 2017 roku zapis 00:17:15-00:24:14/

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwa zasługiwały na uwzględnienie w całości.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, które nie budziły wątpliwości w zakresie swej wiarygodności. Dowody znajdujące się w aktach sprawy (w tym, w aktach osobowych) w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści. Ponadto, ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się także w na zeznaniach świadków E. K. i S. L., albowiem ich zeznania były jasne, spójne i logiczne, a nadto wzajemnie się potwierdzały i korelowały z zebranymi w sprawie dowodami w postaci dokumentów.

Zgodnie z art. 32 § 1 pkt. 3 kp każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony. Zgodnie z § 2 powołanego artykułu rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu

wypowiedzenia. Zgodnie zaś z art. 42 § 1 kp przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki (§ 2.) 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 (§ 3).

Rozpoznając niniejszą sprawę, Sąd badał więc czy wypowiedzenia zmieniające złożone powódkom są zgodne z prawem, czyli czy spełnione zostały wymogi formalne wynikające z przepisów prawa pracy, a po wtóre, czy są one uzasadnione. Sąd uwzględnia bowiem odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę stosowanych do wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Wymogi formalne właściwe tylko dla wypowiedzenia zmieniającego określone zostały w przepisie art. 42 § 2 i 3 k.p. i są to: zaproponowanie pracownikowi na piśmie nowych warunków pracy lub płacy oraz pouczenie pracownika w kwestii terminu złożenia przez niego oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, skutku nie złożenia takiego oświadczenia oraz skutku odmowy przyjęcia nowych warunków.

Dla określenia pozostałych warunków formalnych wypowiedzenia zmieniającego należy stosować przepis art. 30 § 3, 4 i 5 k.p., określający formę oraz treść wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powinno ono zatem: mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą,

Mając powyższe na uwadze, pracodawca chcąc wypowiedzieć pracownikowi warunki pracy i płacy winien zastosować wszelkie wymogi formalne, jakie przepisy stawiają pracodawcy przy wypowiedzaniu umowy o pracę, również zawartej w art. 30 kp. Niewątpliwym jest, że pracodawca winien dokonać wypowiedzenia na piśmie oraz wskazać przyczyny uzasadniające dokonane wypowiedzenie. Konieczność zachowania takich wymogów wynika z treści art. 30 § 4 k.p, który znajduje tu zastosowanie, z uwagi na fakt zatrudnienia powódek na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony.

Forma pisemna wypowiedzenia nie jest formą zastrzeżoną pod rygorem nieważności, ani formą zastrzeżoną do celów dowodowych, to jednak jej niezachowanie powoduje doniosłe skutki dla obu stron, gdyż naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę uzasadnia roszczenie pracownika o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia, o przywrócenie do pracy albo o zasądzenie odszkodowania.

W myśl art. 30 § 4 k.p., pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy. Naruszenie tegoż przepisu może polegać na:

- niewskazaniu w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub
- podaniu w wypowiedzeniu innej przyczyny niż faktycznie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” lub
- na niewystarczająco jasnym jej określeniu.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna, zaś okoliczności uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę powinny istnieć najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wymóg istnienia uzasadnionych powodów wypowiedzenia stanowi materialnoprawną przesłankę dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę, ograniczającą pod względem prawnym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy.

Przyczyna wypowiedzenia powinna więc być wskazana w taki sposób, by możliwe było sprawdzenie jej istnienia i zasadności. Za spełnienie tego warunku należy uznać wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby

pracownika, jego zachowania lub postępowania w procesie pracy, zdarzeń – także niezależnych od niego – mających wpływ na decyzję pracodawcy.

Powinność wskazania przez pracodawcę przyczyny – wynikającej z art. 30 § 4 k.p. – ma doniosłe skutki procesowe, gdyż wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczyć się może tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98).

Powyższe rozważania mają dla przedmiotowej sprawy istotne znaczenie, bowiem stwierdzenie naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. ma wpływ na ocenę zgodności rozwiązania stosunku pracy z prawem, bądź też naruszenie prawa. Stwierdzenie naruszenia prawa determinuje powstanie po stronie pracownika roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym 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.

Mając na uwadze treść art. 30 § 3 k.p. w zw. z art. 42 § 2 kp należy przyjąć, że wymóg formy pisemnej dotyczy całego wypowiedzenia zmieniającego, a więc również wypowiedzenia dotychczasowych warunków oraz propozycji nowych warunków pracy i płacy.

W art. 42 § 2 kp ustawodawca wprowadził obowiązek zaproponowania pracownikowi nowych warunków pracy i płacy. § 2 stanowi, że wypowiedzenie jest dokonane, gdy pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Od tego dnia biegnie okres wypowiedzenia. Zaproponowane warunki muszą być określone na tyle konkretnie, aby pracownik - przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności faktycznych - znał swoją przyszłą sytuację.

W niniejszej sprawie, jak wynika wprost z treści wypowiedzeń powódkom warunków umowy o pracę, pracodawca wprawdzie złożył pisemnie wypowiedzenie warunków pracy i płacy, lecz nie wskazał przyczyny wypowiedzeń powódkom warunków umów o pracę.

Zgodnie z art. 45 § 1 kodeksu pracy, który w niniejszym postępowaniu ma zastosowanie poprzez art. 42 § 1 kp 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.

Zatem należy uznać, że skoro pracodawca nie zachował warunków formalnych wypowiedzeń powódkom umów o pracę, tj. nie wskazał ich przyczyny, należy uznać, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest skuteczne, ale wadliwe.

Należy podkreślić, że fakt, iż przyczyna wypowiedzenia - według twierdzenia pozwanej - była pracownikom znana, nie może zastąpić wymogu wskazania na piśmie przyczyny wypowiedzenia zmieniającego /tak orzekł Sąd Najwyższy m.in. z wyroku z dnia 5 maja 1999 r. I PKN 670/98 OSNAPiUS 2000 nr 13, poz. 510/

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd zasądził na rzecz każdej z powódek kwoty dochodzone przez nie pozwami tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia następnego pod dniem doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty (pkt. 1, 5, 9, 13). Odsetki w przedmiotowej sprawie należało liczyć od dnia następnego po otrzymaniu przez stronę pozwaną odpisu pozwu. Z uwagi na odebranie odpisu pozwu w dniu 14 grudnia 2016 roku (w przypadku powódek M. K., M. W., E. W.), a D. Ł. w dniu 21 grudnia 2016 roku, odsetki ustawowe należą się odpowiednio od dnia 15 i 22 grudnia 2016 roku, a nie jak wnioskowała strona powodowa, od dnia wniesienia pozwu. Żądanie powódek w tym zakresie zostało oddalone (pkt 2, 6, 10, 14).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477 (2) §1 kpc. Zgodnie z tym przepisem zasądając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nadaje rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej jednego miesięcznego wynagrodzenia pracownika (pkt. 4, 8, 12, 16).

W pkt. 17 wyroku, zgodnie z treścią art. 355 § 1 kpc, Sąd umorzył postępowanie w zakresie powództwa D. G. z uwagi na cofnięcie przez nią pozwu na rozprawie w dniu 9 marca 2017 roku, ze zrzeczeniem się roszczenia.

Jednocześnie Sąd na podstawie art. 102 kpc nie obciążył powódki D. G. kosztami procesu.

Zasadą jest, że w wypadku cofnięcia pozwu obowiązek zwrotu kosztów procesu na rzecz pozwanego, na jego żądanie, obciąża powoda bez względu na przyczynę cofnięcia. Jednakże dopuszczalne jest odstępstwo od tej zasady, jeżeli powód wykaże, że wystąpienie z powództwem było niezbędne dla celowego dochodzenia praw lub celowej obrony, z uwzględnieniem okoliczności istniejących w dacie wytoczenia powództwa.

Zgodnie z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej kosztami w ogóle.

Składając pozew w przedmiotowej sprawie, powódka pozostawała w uzasadnionym przekonaniu swoich racji, a cofnięcie pozwu było wynikiem późniejszego zawarcia porozumienia z pracodawcą. Powyższe okoliczności uzasadniały odstąpienie od obciążenia powódki D. G. kosztami procesu.

Orzeczenie o kosztach procesu Sąd oparł o treść art. 98 kpc wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych stronie powodowej, jako stronie wygrywającej proces, Sąd ustalił na podstawie § 9.1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie tj. 360 zł (zmienionego Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 2 października 2016 roku) – pkt. 3, 7, 11, 15. W sprawie o odszkodowanie, którego pracownik dochodzi na podstawie art. 45 k.p., zastosowanie ma stawka z § 9.1 pkt 1 a nie z § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia (postanowienie SN 28-06-2012 II PZ 12/12, LEX nr 1235832).

W sprawie toczącej się na skutek odwołania od wypowiedzenia - rozwiązania umowy o pracę (odpowiednio wypowiedzenia zmieniającego) należy przyjmować bowiem jednakową podstawę do zasądzania kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania (por. uchwałę Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 2002-08-07, III PZP 15/02 O.: OSNAPiUS rok 2003, Nr 12, poz. 285). Stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2010 r., II PZ 20/10, LEX nr 621336).

Orzeczenie o kosztach sądowych Sąd oparł o treść art. 98 kpc.

Zgodnie z art. 96 ust 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z dnia 1 września 2005 r. z późn. zm.) pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, nie ma obowiązku uiszczać kosztów sądowych z zastrzeżeniem art. 35, który stanowi, że w sprawach z zakresu prawa pracy, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową, a także pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia.



Zgodnie z art. 113 wymienionej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w pkt. 19 wyroku nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1250 zł tytułem niewiszczonych opłat od pozwu, od których powódki były zwolnione (po 250 zł od pozwu każdej z powódek zgodnie z art. 28 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych). Orzeczenie to zgodne jest ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartego w uchwale z dnia 5 marca 2007 r. (I PZP 1/07 M.P.Pr. (...)), w której Sąd Najwyższy uznał, że 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 ustawy z 28.7.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), 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 zd. 1 tej ustawy.