

Sygn. akt IV P 241/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 maja 2017 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Mariusz Szwałd

Ławnicy: Elżbieta Joanna Chart, Alicja Fejkiel - Guzik

Protokolant: Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 27 kwietnia 2017 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **M. C.**

przeciwko **(...) Spółka Akcyjna w (...)**

o zapłatę

I oddała powództwo

II zasądza od powódki M. C. na rzecz pozwanego (...) Spółka Akcyjna w (...) kwotę 720 zł (słownie: siedemset dwadzieścia złotych) – tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 241/16

## UZASADNIENIE

### **wyroku z dnia 11 maja 2017 roku**

Powódka M. C. w pozwie przeciwko pozwanemu (...) Spółka Akcyjna w (...) wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 17 200 zł z ustawowymi odsetkami na wypadek opóźnienia od dnia doręczenia pozwu oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania według norm taryfowych.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że zatrudniona jest u pozwanego w dziale (...)w J.. W październiku 2016 r. pozwany wypowiedział jej warunki pracy. Wypowiedzenie warunków umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem § (...) pkt (...)ppkt (...) (...) dla (...) S.A. z 11 lutego 2014 r., który to przepis przewidywał czteromiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę w przypadku pracowników posiadających ponad 15 letni staż pracy, a rozwiązanie umowy następowało z przyczyn nie dotyczących pracownika. Powódka miała wymagany staż pracy, a wypowiedzenie jej umowy o pracę nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Pozwany naruszył także § (...) pkt (...) regulaminu, w którym pracodawca zobowiązał się w pierwszej kolejności do wręczania wypowiedzeń definitywnych, a w drugiej kolejności do wypowiedzania warunków zatrudnienia.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Spółka Akcyjna w (...) wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że u pozwanego zaszła potrzeba reorganizacji wewnętrznej struktury organizacyjnej i redukcji zatrudnienia. Pozwany uznał za konieczne przeniesienie wszystkich pracowników grupy zawodowej specjalista (...)do Z.. Pracodawca opracował regulamin zwolnień grupowych i regulamin grupowego

wypowiedzenia warunków pracy i płacy. W grupie zawodowej powódki pozwany na dzień (...) 2016 r. zatrudnił 22 specjalistów, z których wszyscy, poza tymi zatrudnionymi w Z., zostali przeniesieni w ramach grupowych wypowiedzeń do Z.. Paragraf (...) (...) dotyczy rozwiązania umowy o pracę, a nie wypowiedzenia jej warunków. Pracodawca nie uchybił także § (...) pkt (...) (...). Pracodawca wyznaczył jeden termin od (...) 2016 r. do 30 czerwca 2017 r. na dokonanie grupowych zwolnień i grupowych wypowiedzeń warunków pracy i płacy. Jeżeli pracodawca w danej grupie zawodowej złożył już wszystkim pracownikom wypowiedzenia definitywne lub w danej grupie nie składał takich wypowiedzeń, uprawniony był do złożenia pozostałym pracownikom wypowiedzeń zmieniających. Powódka niezasadnie domaga się odszkodowania za 4 miesiące, bowiem wykładnia językowa art. 47<sup>(1)</sup>k.p. jest jednoznaczna – odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przysługuje w wysokości wynagrodzenia od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis ten nie może więc stanowić podstawy prawnej do zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania wyższego niż odpowiadającego wynagrodzeniu za 3 miesiące.

### **Sąd ustalił i zważył, co następuje :**

Na podstawie umowy o pracę z dnia 1 grudnia 1995 r. poprzednik prawny pozwanego (...) (...) w J. zatrudnił powódkę M. C. w dziale (...) na stanowisku starszego (...) na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

W piśmie z dnia 22 września 2016 r. pozwany zawiadomił działające u pozwanego organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków zatrudnienia w ramach grupowego zwolnienia i grupowego wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

W piśmie z dnia 5 października 2016 r. pozwany zawarł oświadczenie o wypowiedzeniu powódce warunków pracy w ramach Regulaminu grupowego zwolnienia i grupowego wypowiedzenia warunków pracy i płacy w (...) S.A. z dnia (...) 2016 r.

Na podstawie art. 42 k.p. w zw. z art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 192) pozwany wypowiedział powódce warunki zatrudnienia z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącym 3 miesiące, który upłynął 31 stycznia 2017 r. - w części dotyczącej miejsca pracy. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 lutego 2017 r., pozwany zaproponował powódce pracę w Z.. Pozostałe warunki nie uległy zmianie.

Wypowiedzenie warunków pracy nastąpiło na podstawie Ustawy oraz w oparciu o Regulamin grupowego zwolnienia i grupowego wypowiedzenia warunków pracy i płacy w (...) S.A. z dnia (...) 2016 r.

Przyczynę rozwiązania umowy o pracę stanowiły :

1) reorganizacja wewnętrznej struktury organizacyjnej wynikająca z potrzeby dostosowania struktury i wielkości zatrudnienia do realnych potrzeb i możliwości pracodawcy, polegająca w tym przypadku na przeniesieniu wszystkich pracowników, zakwalifikowanych do grupy zawodowej - specjalistów (...), do jednego miejsca pracy, tj. do Z.. Zmianę miejsca pracy w wymiarze organizacyjnym potwierdziła Uchwała nr (...) Zarządu Spółki (...) S.A. w (...) z dnia 14 września 2016 r. w sprawie ustalenia lokalizacji Biura (...) oraz Zespołu (...), a także Biura (...), Zarządzenie nr (...) Prezesa Zarządu (...) S.A. w (...) z dnia 14 września 2016 r. w sprawie ustalenia lokalizacji Biura (...) oraz (...), a także (...) zgodnie z załącznikiem nr (...) do Uchwały nr (...) Zarządu Spółki (...) S.A. w (...) z dnia 25 kwietnia 2016 r., dotyczącej przyjęcia księgi zadań jednostek i komórek organizacyjnych wraz z późniejszymi jej zmianami,

2) trudna sytuacja ekonomiczna pracodawcy wynikająca z czynników makroekonomicznych :

a) utrzymująca się od połowy 2014 r. głęboka recesja na światowym rynku (...) przejawiająca się w 2015 r.

- znaczącym spadkiem globalnego popytu na usługi (...) względem roku 2014,,

- spadkiem o 10 punktów procentowych globalnego wskaźnika wykorzystania (...),
- obniżką dziennych stawek za świadczone usługi średnio o ok. 9 %,
- ograniczeniem przez inwestorów zagranicznych wydatków na usługi będące przedmiotem działalności spółki,
- nadpodażą usług w związku z podejmowanymi przez konkurencję próbami zatrudnienia niewykorzystanych (...),
- wzrostem konkurencyjności na rynku,

b) prognozy długoterminowe wskazują na :

- dalszy spadek światowego popytu na usługi (...)w roku 2016,
- spadek na światowych rynkach o kolejne 7 % stawek dziennych,
- niewielką poprawę poziomu aktywności światowych inwestorów i wskaźników wykorzystania (...) od roku 2017,
- niskie tempo wzrostu w kolejnych latach – roczny przyrost zaangażowania (...) w tempie 10 % ogólnej liczby (...)i wzrost stawki dziennej w tempie 5 % rocznie,

c) definitywne wyjście z początkiem 2015 r. z polskiego rynku światowych firm (...), zainteresowanych (...) ze względu na brak efektów (...),

3) trudna sytuacja ekonomiczna pracodawcy wynikająca z czynników mikroekonomicznych :

a) utrzymująca się od 2013 r. tendencja spadkowa przychodów ze sprzedaży z poziomu (...) mln zł w 2013 r., przez (...) mln zł w 2014 r. do (...)mln zł w 2015 r., tj. odpowiednio o 6% i 25,3 %, przy jednoczesnej rentowności przez cały ten okres w granicach 0 %, a także niekorzystne prognozy finansowe na rok 2016. Łączna wartość podpisanych kontraktów na dzień 12 kwietnia 2016 r. wynosi (...) mln zł, z czego kontrakty(...)(...) mln zł,

b) nieadekwatna do specyfiki rynku forma zatrudniania pracowników,

c) wysokie koszty stałe spowodowane w głównej mierze niewykorzystanymi zdolnościami produkcyjnymi i kosztami pracy :

- wykorzystanie urządzeń (...) w roku 2015 wynosiło 42 % i spadło o 10 punktów procentowych w okresie styczeń – luty 2016 r.,
- dynamicznie rosnąca liczba godzin pracy osób przebywających na przestoju. W grudniu 2015 r. łączna liczba godzin przestojowych wynosiła 27,4 tys., w styczniu 2016 r. – 66,3 tys., w lutym 91,4 tys., w marcu 2016 r. – 127,4 tys. godzin,
- wartość świadczeń pracowniczych pracowników (...) zatrudnionych na urządzeniach będących w przestoju w 2015 r. wynosiła (...)tys. zł, co stanowiło 50,5 % ogólnej wartości przedmiotowych kosztów. Za dwa miesiące 2016 r. poziom tychże kosztów wyniósł (...) tyś zł, co oznacza, iż wskaźnik udziału osiągnął wartość 51,2 %,

d) wysokie zadłużenie spółki, przede wszystkim w postaci oprocentowanych kapitałów obcych i związane z tym wysokie ryzyko utraty płynności, zwłaszcza w przypadku braku możliwości pozyskania dalszego finansowania bieżącej działalności.

Wskazana powyżej przyczyna wypowiedzenia nie dotycząca pracownika, stanowi wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie warunków pracy.

W przypadku odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków, umowa o pracę zostanie rozwiązana z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 stycznia 2017 r.

Pismo powódka odebrała 7 października 2016 r.

W piśmie z dnia 8 grudnia 2016 r. powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków zatrudnienia.

**Dowód** : akta osobowe powódki

W ramach zwolnień grupowych przeprowadzanych u pozwanego przewidzianych zostało (...) pracowników do zwolnienia, a do wypowiedzeń zmieniających wszyscy pozostali pracownicy. Proces zwolnień i wypowiedzeń miał się zakończyć do 30 czerwca 2017 r.

Powódka należała do grupy zawodowej specjalista ds. (...) i jej miejscem pracy było J.. Przyczyną wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę była podjęta przez zarząd decyzja o centralizacji wszystkich funkcji (...) w centrum w Z., bowiem tam pracował dyrektor odpowiedzialny za całość (...). Grupa zawodowa specjalistów (...) nie była przewidziana do zwolnienia, a jedynie do wypowiedzenia warunków zatrudnienia i przeniesienia do Z.. Wszystkich specjalistów (...), także tych pracujących w Z. było 22 osoby.

(...) dla pracowników (...) S.A. z 11 lutego 2014 r. w §(...) pkt (...)ppkt (...) stanowił, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 4 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat, a rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracowników. W takim wypadku okres wypowiedzenia mógł być skrócony na podstawie porozumienia pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

Obowiązujący u pozwanego (...) przewidywał, w przypadku wypowiedzeń definitywnych, dla pracowników zatrudnionych powyżej 15 lat przedłużenie okresu wypowiedzenia. W przypadku wypowiedzeń zmieniających obowiązywały kodeksowe uregulowania.

Wszyscy specjaliści (...) zatrudnieni poza Z. odmówili przyjęcia nowych warunków zatrudnienia. W miejsce tych pracowników, którzy odmówili przyjęcia nowych warunków, pozwany zatrudnił G. T., M. M. i M. S..

D. Ś. (1) i A. S. (1) także otrzymali wypowiedzenia zmieniające z propozycją pracy w Z.. W okresie wypowiedzenia zostali przeniesieni do innego pionu, tj. do działu serwisu - działu (...). W centrum K. nie byli zatrudnieni specjaliści (...).

Pracodawca zamknął biuro w J., w którym pracowała powódka. W J. już nie pracuje żaden specjalista (...).

Pozwany zaproponował powódce pracę w K. od 1 grudnia 2016r. do końca okresu wypowiedzenia. W J. powódka pracowała w ramach działu (...).

Regulamin grupowego zwolnienia i grupowego wypowiedzenia warunków pracy i płacy w (...) S.A. z dnia (...) 2016 r. w § (...) ust. (...) stanowił, że pracodawca w pierwszej kolejności zamierza typować pracowników oraz wręczać oświadczenia o definitywnym rozwiązaniu umowy o pracę, a w drugiej kolejności oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Do typowania pracowników objętych grupowym wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, o których mowa w § (...) ust.(...) stosuje się oceny i zasady opisane w ust. (...).

**Dowód** : zeznania świadków : B. J. k.80-81, J. B. – G. k.81, K. S. k.99, część zeznań powódki k.117-118, regulamin zwolnień grupowych z (...)2016r. k.37, (...) z 11.02.2014 r. k.37, pismo o wypowiedzeniu powódce warunków zatrudnienia k.110,

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie w jakim twierdziła, że otrzymała oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu jej warunków zatrudnienia bez podpisu osoby składającej to oświadczenie woli. Zalegające w aktach osobowych oświadczenie woli pracodawcy w tym przedmiocie jest podpisane. Z kolei powódka dołączyła

do pozwu oświadczenie z kolorowym nadrukiem poświadczone przez jej pełnomocnika za zgodność z oryginałem. Po zobowiązaniu powódki do przedłożenia oryginału pisma zawierającego wypowiedzenie warunków pracy i płacy, powódka przedłożyła dokument w kolorze czarno – białym. W tej sytuacji sąd zauważa, że kopia dołączona do pozwu nie może zawierać koloru w sytuacji, gdy oryginał dołączony przez powódkę na wezwanie, był czarno - biały. Zatem powódka nie wykazała, by otrzymała niepodpisane oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu jej warunków zatrudnienia. Powódka nie prowadziła w tym zakresie dowodów, ponadto oświadczyła, że uznała oświadczenie pracodawcy za skuteczne.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki także w zakresie w jakim twierdziła, że pozwany po dokonaniu wypowiedzeń specjalistom (...), w dalszym ciągu zatrudnia w dziale (...) K. A. S. i D. Ś., bowiem nie potwierdził tego zebrany w sprawie materiał dowodowy. Powódka widziała tych pracowników w dziale w K. w okresie swojego wypowiedzenia. O pracujących tam A. S. (1) i D. Ś. (1), powódka wiedziała do upływu okresu wypowiedzenia, po tym okresie nie miała już żadnych informacji. Z kolei słuchani w sprawie świadkowie zeznali, że wszyscy pracownicy zatrudnieni na stanowisku specjalisty (...) otrzymali wypowiedzenie warunków zatrudnienia z opcją przeniesienia do Z..

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, bowiem ich wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Artykuł 42 § 1k.p. stanowi, iż przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Paragraf 2 tego artykułu mówi natomiast, że wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.

Propozycja kontynuowania stosunku pracy w postaci nowych warunków pracy stanowi element różnicujący wypowiedzenie zmieniające od definitywnego. Różnice te ujawniają się także w celu przyświecającym obu tym instytucjom. Celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana dotychczasowego stosunku pracy, a nie jego definitywne ustanie. Jak stanowi art. 42 w § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Tak więc i w przypadku wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy przyczyna wskazana przez pracodawcę wymuszająca jego działanie musi być rzeczywista i konkretna, a okoliczności sprawy obiektywnie rzecz ujmując muszą uzasadniać stanowisko pracodawcy.

Powództwo jest nieuzasadnione.

W sprawie poza sporem jest, że pozwany przeprowadzał restrukturyzację zakładu, efektem której miało dojść do zwolnienia (...) pracowników. Pozostali w zatrudnieniu pracownicy mieli otrzymać wypowiedzenie warunków zatrudnienia.

Powódka zatrudniona była na stanowisku specjalisty (...). Świadczyła pracę w J.. Jak ustalono w procesie wszyscy specjaliści (...), zatrudnieni poza Z., otrzymali od pracodawcy wypowiedzenie warunków zatrudnienia w zakresie miejsca pracy, z propozycją przejścia do Z.. W tej grupie zawodowej pozwany nie składał wypowiedzeń definitywnych.

Przytoczony artykuł 42 § 1 k.p. odnosi się do wypowiedzeń definitywnych, jednak do uregulowań zawartych w kodeksie pracy. Nie można zatem uregulowań zawartych w kodeksie pracy przenosić do uregulowań wewnętrznych jakim jest Regulamin grupowego zwolnienia i grupowego wypowiedzenia warunków pracy i płacy w (...) S.A.

Natomiast art. 47<sup>1</sup> k.p. stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Artykuł 36 § 1 k.p. stanowi w pkt. 3, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Powódka podnosiła, że pozwany wskazał jej niewłaściwy okres wypowiedzenia, tj. 3 miesiące, zamiast wynikający z § (...) pkt (...) ppkt (...) (...) 4 miesiące. Przytoczony przepis (...) dotyczy tylko wypowiedzeń definitywnych. W swej treści nie odnosi się do wypowiedzeń warunków pracy i płacy.

Pracodawca ma prawo, w interesie pracownika, wprowadzić korzystniejsze uregulowania, aniżeli te zawarte w kodeksie pracy. Tak też się stało w tym przypadku. Jednakże to korzystniejsze uregulowanie dotyczy tylko wypowiedzenia definitywnego. Z uwagi na to, że paragraf ten nie odnosi się do wypowiedzeń zmieniających, niemożliwym jest stosowanie wykładni rozszerzającej i objęcie także wypowiedzeń zmieniających jego zakresem, jeżeli pracodawca tego nie przewidział w swych uregulowaniach.

Pozwany zlikwidował oddział w J.. Do czasu upływu okresu wypowiedzenia, tj. do 31 stycznia 2017 r. powódka świadczyła pracę w K.. Powódka podnosiła, że widziała tam pracujących A. S. i D. Ś. - specjalistów (...). Powódka widziała ich tam w okresie swojego okresu wypowiedzenia i nic więcej. Powódka nie wykazała, że ktokolwiek zajmujący dotychczas stanowisko specjalisty (...), został przeniesiony do K. na inne stanowisko pracy.

Z kolei jeżeli chodzi o § (...) ust. (...) Regulamin grupowego zwolnienia i grupowego wypowiedzenia warunków pracy i płacy w (...) S.A. z dnia (...) 2016 r. wskazać należy, że pracodawca założył kolejność składanych wypowiedzeń. W pierwszym etapie miały być składane wypowiedzenia definitywne, a po nich wypowiedzenia zmieniające warunki zatrudnienia. Cały proces zwolnień i wypowiedzeń miał się zakończyć w jednym terminie, tj. 30 czerwca 2017 r.

Pozwany w grupie zawodowej specjalistów (...) nie składał wypowiedzeń definitywnych. Z tego względu trudno wymagać, by pozwany czekał z zamiarem składania wypowiedzeń zmieniających specjalistom (...). Trudno nawet przyjąć do kiedy pozwany miał czekać.

Skoro w grupie zawodowej specjalistów (...) nie były składane wypowiedzenia definitywne, pozwany mógł złożyć tej grupie zawodowej wypowiedzenia warunków pracy w trakcie procesu zwolnień grupowych, a tym samym pozwany nie naruszył zapisu przytoczonego powyżej § (...) ust. (...) Regulaminu o kolejności składanych oświadczeń.

W świetle powyższego należy stwierdzić, że pozwany nie naruszył przepisów (...) oraz Regulaminu zwolnień i wypowiedzeń składając powódce wypowiedzenie warunków pracy oraz wskazując jej trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze sąd oddalił powództwo.

O kosztach sąd orzekł na mocy art. 98 k.p.c. oraz na mocy § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych /Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm./ i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 720 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, stanowiącą podwójną stawkę minimalną z uwagi na nakład pracy pełnomocnika, jego udział w 3 rozprawach.