

Sygn. akt VI P 331/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 października 2023 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

Protokolant: Emilia Bonk

po rozpoznaniu w dniu 19 października 2023 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa M. D. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o zapłatę odprawy pieniężnej, wynagrodzenia za pracę

orzeka:

oddala powództwo;

zasądza od powoda M. D. (1) na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 1.350,00 złotych (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

pozostałe koszty procesu przyjmuje na rachunek Skarbu Państwa.

Sygn. akt VI P 331/20

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 26 września 2020 roku M. D. (2) wniósł o zasądzenie od (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwoty 6.200 zł stanowiącej odprawę w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę oraz wyrównania wynagrodzenia za miesiące kwiecień i maj 2020 roku do wysokości pełnego wynagrodzenia zgodnie z umową o pracę i porozumieniem zmieniającym odpowiednio 414,29 zł brutto oraz 346,67 zł brutto. W uzasadnieniu powód argumentował, że rozwiązano z nim umowę o pracę z przyczyn dotyczących spółki która znajdowała się w trudnej sytuacji finansowej i rozwiązywała umowy z pracownikami. Przyczyny wypowiedzenia nie dotyczyły powoda i jego pracy. W zakresie wyrównania wynagrodzenia podał, że pracodawca wysłał smsem do pracowników informację o zamierzonych zmianach w systemie wynagrodzenia począwszy od czerwca oraz zmniejszeniu etatów. Umowa o pracę powoda nie została wypowiedzenia ani aneksowana.

(pozew – k. 1-3; pismo – k. 189)

W dniu 27 lipca 2020 roku Sąd wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym w którym nakazał pozwanej zapłatę na rzecz powoda roszczeń wskazanych w pozwie i piśmie uzupełniającym braki pozwu.

(nakaz zapłaty – k. 20)

W odpowiedzi na otrzymany nakaz zapłaty z dnia 27 lipca 2020 roku pozwana wniosła sprzeciw wskazując, że wnosi o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu podała, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była odmowa

jazdy w załogach jednoosobowych wywołana dostosowaniem przedsiębiorstwa do warunków pandemii Covid-19. Odnośnie wynagrodzenia argumentowała, że 31 marca 2020 roku zawarto porozumienie z przedstawicielami pracowników w którym zmniejszono o 20% wymiar czasu pracy i o 20% wypłacane wynagrodzenie.

(sprzeciw – k. 24-28)

Stanowiska stron pozostały niezmiennie do zakończenia postępowania.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce od 16 kwietnia 2018 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny, od 19 czerwca 2019 roku na czas określony do 15 kwietnia 2021 roku na stanowisku kierowcy na trasach międzynarodowych. Warunki tych umów dodatkowo uzupełniały Regulamin Pracy i Regulamin Wynagradzania z którymi powód się zapoznał i potwierdził to podpisem.

W dniu 18 kwietnia 2018 roku powód podpisał dokument w którym wyraził zgodę na wykonywanie tras międzynarodowych trwających do 30 dni, z zastrzeżeniem, iż w sytuacji niezapewnienia konkurencyjności usług dla klienta wyraża zgodę na wykonywanie tras w podwójnych obsadach.

Umowa o pracę powoda była dwukrotnie zmienia w drodze porozumienia. Ostatecznie powód otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 3100 zł brutto – 2600 zł wynagrodzenia zasadniczego oraz 500 zł brutto ryczałtu za dyżury oraz pracę w godzinach nadliczbowych.

Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2320 zł za pracę w wymiarze etatu 4/5.

(umowy o pracę z aneksami, pismo z dnia 18 kwietnia 2018 roku, aneks nr (...) – a.r. powoda; zaświadczenie – k. 168)

W pozwanej obowiązywała uchwała zarządu spółki nr (...) (18.12) z dnia 18 grudnia 2017 roku w sprawie zmiany Regulaminu Pracy i przyjęcia tekstu jednolitego Regulaminu Pracy – załącznik nr 5 w sprawie sposobu wyporu przedstawicieli pracownikowi. Na jej podstawie w czerwcu 2019 roku dokonano wyboru przedstawicieli pracowników – G. Ż., K. D. i P. M. (1).

(załącznik nr 5 – k. 50-50v; zarządzenie w przedmiocie wyborów przedstawicieli – k. 139-140; protokół wyników głosowania – k. 145-146v; ogłoszenie – k. 148, k. 161; SMS – k. 192)

W związku z wynikającym z epidemii COVID-19 spadkiem obrotów i pogorszoną sytuacją finansową spółki, koniecznością ochronny miejsc pracy w dniu 31 marca 2020 roku pozwany zawarł z przedstawicielami pracowników (G. Ż., K. D., P. M. (1) – wyłonionymi w wyborach u pracodawcy) porozumienie w przedmiocie obniżenia o 20% wymiaru czasu pracy i tym samym proporcjonalnego obniżenia wynagrodzenia. Zawracie porozumienia stanowiło dla pozwanej podstawę do ubiegania się o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestoje ekonomicznym oraz obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19. Okres obniżenia wymiaru czasu pracy obejmował czas od 1 kwietnia 2020 roku do 30 czerwca 2020 roku. Strony dodatkowo ustaliły, że w okresie od 30 marca 2020 roku do 31 października 2020 roku, że pracodawca był uprawniony do podjęcia jednostronnie decyzji o objęciu przestoje ekonomicznym wszystkich pracowników spółki, lub określonej grupy pracowników spółki.

Porozumienie zostało przesłane do pracowników drogą mailową. O jego treści informowano też pracowników drogą SMS-ową i przez aplikacje 4Driver, jako przyjętych u pozwanej do komunikowania się z pracownikami. Do powoda zostało ono skierowane tymi samymi środkami komunikacji.

(porozumienie z 31 marca 2020 roku – k. 136-137v; zarządzenie w przedmiocie wyborów przedstawicieli – k. 139-140; protokół wyników głosowania – k. 145-146v; ogłoszenie – k. 148, k. 161; SMS – k. 192)

W związku z nagłą sytuacją wywołaną rozszerzającą się pandemią koronawirusa SARS COV-2 sytuacja na rynku transportu i logistyki uległa pogorszeniu. W marcu i kwietniu 2020 roku ograniczeniu uległa ilość zleceń jaką otrzymywała pozwana, nie było zapotrzebowania na duże tranzyty po Europie. Wywołało to konieczność ograniczenia usług wykonywanych przez pozwaną oraz czasową rezygnację jazd w obsadach dwuosobowych. Pozwany nie miał pracy dla kierowców 6 aut z bazy we W..

W 21 kwietnia 2020 roku pozwany działając przez koordynatora – spedytora R. K. (1) poinformował SMS-em powoda i innych kierowców, że transporty na trasach międzynarodowych będą odbywać się w pojedynczej obsadzie. Poinformowano powoda, że do czasu, aż nie zmieni się sytuacja związana z COVID-19 to spółka ogranicza działalność w zakresie transportu. Powód tego dnia poinformował, że odmawia wykonywania transportów w pojedynczej obsadzie. Od tego czasu powód zaprzestał wykonywania pracy na rzecz pozwanej. Nie kontaktował się z pozwaną, nie wyrażał woli i zgody na podejmowanie pracy w załodze jednoosobowej. Odmowa jazdy w załodze pojedynczej była dla pozwanej utrudnieniem ponieważ musiała ona reorganizować transport logistycznie i kontraktować się z innymi pracownikami czy podjęliby się pracy w załodze pojedynczej.

Wobec poinformowania o braku woli jazdy w obsłudze pojedynczej powoda ujęto go jako jednego z pracowników w tabeli z dnia 21 kwietnia 2020 roku jako pracownika który nie będzie jeździł w obsadzie pojedynczej.

(mail – k. 218-223; zeznania świadka R. K. (1) – k. 184v-185; zeznania świadka M. G. (1) – k. 185v-186, zeznania świadka M. K. (1) – k. 255-256v; zeznania świadka M. S. – k. 308-309v; zeznania świadka B. S. – k. 325-331, zeznania świadka Ł. T. – k. 337-339; zeznania świadka J. G. – k. 341-348; zeznania świadka D. M. (1) – k. 374-375v; zeznania świadka P. M. (2) – k. 381-382; zeznania świadka F. R. (1) – k. 407v – 408; zeznania członka zarządu pozwanego M. K. (2) – k. 408- 409)

Powód został poproszony przez R. K. (1) o wypisanie wniosku o urlop bezpłatny od 20 do 26 kwietnia 2020 roku, wskazując jednocześnie, że będzie możliwość wyjazdów w pojedynczych obsadach na początku następnego tygodnia. Powód nie złożył takiego wniosku pisemnie, ale zgodnie z prośbą R. K. (2) wysłał to SMS-em i poprosił o udzielenie mu urlopu bezpłatnego na ten okres. Powód informował, że odpowiadają mu wyjazdy w podwójnej obsadzie ze względu na to, że ma wodniaka jądra i czeka na operację, argumentował, że zdarzenie z pęknięciem wodniaka jądra miał już w pracy. Nie chciał jeździć w obsadzie pojedynczej. Powód nie przedstawił pozwanemu zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego problemy zdrowotne.

(SMS – k. 193-195; zeznania świadka D. M. (1) – k. 374-375v; zeznania świadka P. M. (2) – k. 381-382; zeznania świadka F. R. (1) – k. 407v – 408; zeznania członka zarządu pozwanego M. K. (2) – k. 408-409)

W marcu i kwietniu 2020 roku pozwany nie dokonywał zwolnień grupowych w związku z sytuacją finansową. W marcu 2020 roku 12 umów o pracę zostało rozwiązanych za porozumieniem stron z inicjatywy pracownika, 20 umów wygasło, a kwietniu 2020 roku 45 umów zostało rozwiązane za porozumieniem stron z inicjatywy pracownika, 3 umowy wypowiedziała pozwana, 2 wypowiedzenia złożyli kierowcy, a 23 umowy wygasły.

Takie zmiany stanowiły normalną fluktuację zatrudnienia u pozwanej. Większość pracowników odchodziła z własnej inicjatywy ze względu na to, że nie zgadzali się na obniżenie wynagrodzeń w związku z porozumieniem z dnia 31 marca 2020 roku. Kierowcy kończyli również stosunek pracy z powodu obawy o swoje zdrowie przy wyjazdach za granicę, czy konieczności opieki nad chorymi członkami rodziny.

(pismo pozwanej – k. 207v-208; zeznania świadka R. K. (1) – k. 184v-185; zeznania świadka M. G. (1) – k. 185v-186, zeznania świadka M. K. (1) – k. 255-256v; zeznania świadka M. S. – k. 308-309v;

zeznania świadka B. S. – k. 325-331, zeznania świadka Ł. T. – k. 337-339; zeznania świadka J. G. – k. 341-348; zeznania świadka D. M. (1) – k. 374-375v; zeznania świadka P. M. (2) – k. 381-382; zeznania świadka F. R. (1) – k. 407v – 408; zeznania członka zarządu pozwanego M. K. (2) – k. 408- 409)

Pismem z dnia 27 kwietnia 2020 roku (data odbioru przez powoda 30 kwietnia 2020 roku) pozwana spółka wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

(wypowiedzenie umowy o pracę – k. 8)

Powód był niezdolny do pracy od 20 maja 2020 roku do 5 czerwca 2020 roku.

(świadcтво pracy – cz. C a.o. powoda)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, aktach osobowych, które do dokumenty nie były kwestionowane przez strony procesu. Odnośnie zeznań świadków R. K. (1), M. G. (2), M. K. (1), M. S., B. S., Ł. T., J. G., D. M. (2), P. M. (2) oraz F. R. (2), a także zeznań członka zarządu pozwanego M. K. (3) Sąd dał im wiarę w całości.

Odnośnie zeznań powoda M. D. (1) Sąd nie dał mu wiary w zakresie, że odmówił wyjazdu w załodze pojedynczej przypadający na dzień kiedy był na urlopie bezpłatnym. Z korespondencji SMS wynika, że wyjazd miał być w poniedziałek 28 kwietnia 2020 roku, a on wypisał wniosek o urlop bezpłatny na okres od 20 do 26 kwietnia 2020 roku zgodnie z sugestią R. K. (1). Sąd nie dał mu również wiary w zakresie w jakim twierdził, że nie odmówił gotowości do pracy. W tym zakresie Sąd miał na względzie korespondencję SMS-ową powoda z R. K. (1) i zeznania tej osoby jako świadka. Wynika z nich, że powód wiedząc o tym, że nie ma możliwości jazdy w podwójnych załogach napisał, że jest zainteresowany tylko jazdą pojedynczą.

Z SMSów złożonych do akt sprawy wynika, że powód napisał do R. K. (1), że jest zainteresowany jazdą w pojedynczej obsłudze. Napisał to mimo tego, że wiedział, że pracodawca nie ma możliwości zapewnienia jazdy w podwójnej załodze.

Co prawda wskazywał na swoje problemy zdrowotne, ale nie przedstawił w tym zakresie żadnego dowodu na ich rzeczywiste istnienie czy zapoznanie z nimi pracodawcy.

Strony nie wносиły o uzupełnienie materiału dowodowego w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o odprawę i wyrównanie wynagrodzenia za pracę podlegało oddaleniu w całości.

W pierwszej kolejności Sąd stwierdził, że podstawą dochodzenia przez powoda roszczenia o odprawę jest art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników który stanowi - przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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. Artykuł 10 wyżej wskazanej ustawy ma zastosowanie wyłącznie jeśli przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie tkwi w zachowaniu pracownika, ale leży wyłącznie po stronie pracodawcy i wynika np. z likwidacji stanowiska pracy pracownika lub samego zakładu pracy.

W tej sprawie Sąd stwierdził, że nie zachodzą przesłanki do przyjęcia, że pozwany pracodawca winien powodowi wypłacić odprawę. Nie zaistniała żadna przyczyna dotycząca przyczyny leżącej po stronie pracodawcy, a niedotyczącej pracownika. Wbrew temu co twierdził powód strona pozwana nie dokonała likwidacji stanowiska pracy. W okresie marca i kwietnia 2020 roku strona pozwana nie rozwiązywała z żadnym za pracowników umów o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy wywołanej pogorszeniem się sytuacji spółki z powodu pandemii COVID-19. Poza tym

tylko 2% umów o pracę rozwiązano z pracownikami pozwanej za wypowiedzeniem dokonany przez pozwaną, pozostałe rozwiązanie stosunków pracy wywołane były porozumieniami stron z inicjatywy pracowników. Jak wynika z ustaleń Sądu pracownicy występowali o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem albowiem nie odpowiadało im obniżenie ilości czasu pracy i wynagrodzenia, lub też z przyczyn zdrowotnych lub opieką nad innymi osobami. Poza tym sama pozwana zawierając z przedstawicielami pracowników porozumienie z dnia 31 marca 2020 roku działała w celu ochrony miejsc pracy.

Reasumując skoro Sąd ustalił, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony nie dotyczyła pracodawcy wyłącznie, należało więc ustalić dlaczego pracodawca zdecydował się wypowiedzieć powodowi umowę o pracę. Pracodawca - jako, że powód miał umowę o pracę zawartą na czas określony nie musiał wskazywać przyczyny wypowiedzenia. Jednak dla potrzeb zbadania zasadności żądania powoda w zakresie odprawy pieniężnej ustalono w toku postępowania co było tego rzeczywistą przyczyną.

Sąd ustalił, że przyczyną wypowiedzenia była odmowa wykonania polecenia pracodawcy jazdy w załodze pojedynczej na początku tygodnia po urlopie bezpłatnym (28 kwietnia 2020 roku) oraz brak gotowości do pracy. Cechą charakterystyczną gotowości pracownika do wykonania pracy jest oprócz zamiaru wykonania i uzewnętrzniania gotowości do wykonywania pracy, jest także faktyczna zdolność do świadczenia pracy oraz pozostawienie w dyspozycji pracodawcy. W postawie powoda takiej gotowości brakowało.

Wobec twierdzeń powoda należy wskazać, że faktycznie przebywał on na urlopie bezpłatnym w okresie od 20 do 26 kwietnia 2020 roku oraz 27 kwietnia 2020 roku. Wiadomość od R. K. (1) z dnia 21 kwietnia 2020 roku wysłana została we wtorek, a jej treścią były wyjazdy w załodze pojedynczej na początku tygodnia tj; 28 kwietnia 2020 roku. Nie jest więc prawdą, że powód odmówił wykonania polecenia pracodawcy które miało przypadać na jego urlop bezpłatny. Powód mógł zgłosić się do pracy na trasę rozpoczynającą się od 28 kwietnia 2020 roku, ale zgłosił gotowość wyłącznie do pracy na trasach w obsadach dla załóg dwuosobowych, mimo, że został poinformowany przez przełożonego, że w kwietniu 2020 roku pracownicy jeździli tylko w obsadach jednoosobowych i tylko takie były do obsady. Co więc istotne deklaracja pracy powoda w trasach wyłącznie dwuosobowych z wyłączeniem jednoosobowych stanowiła deklarację gotowości do wykonania polecenie pracodawcy co jazdy w załogach jednoosobowych czyli brak gotowości do pracy w ogóle.

Odnosząc się do tego, że powód miał przeciwwskazania do jazdy w załogach pojedynczych z powodu wodniaka jądra, to Sąd ustalił, że powód nie przedstawił pracodawcy żadnego zaświadczenia lekarskiego z którego wynikałoby, że rzeczywiście ma tę dolegliwość. Poza tym nie przedstawił pracodawcy żadnego zaświadczenia o tym, że wodniak jądra stanowi przeciwwskazanie do samodzielnej jazdy w długie trasy jako kierowca międzynarodowy.

Abstrahując jednakże od wszystkiego Sąd stwierdził, że powód podpisując umowę o pracę co do zasady wiedział i decydował się na to, że będzie jeździł w załogach jednoosobowych, Dopiero podpisując pismo z dnia 18 kwietnia 2018 roku wyraził zgodę na skierowanie go do pracy w obsadach dwuosobowych. Tak więc obowiązkiem pracowniczym powoda było pozostawać do dyspozycji pracodawcy i oczekiwać na wyjazdy w załogach niezależnie od obsady w dniu 28 kwietnia 2020 roku.

Z powyższych przyczyn powództwo o odprawę polegało oddaleniu, albowiem przyczyna wypowiedzenia dotyczyła wyłącznie powoda.

Odnosnie roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia również pozostawało ono nieuzasadnione. Jako podstawą do żądania wyrównania wynagrodzenia powód argumentował, że pracodawca miał obowiązek wypowiedzieć warunki pracy powodowi lub aneksu do umowy o pracę.

Zgodnie z art. 9¹ § 1 i 2 k.p. jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych. Porozumienie, o którym mowa w § 1, zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca

nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy. Zgodnie z art. 23^{1a} k.p. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, nieobjętego układem zbiorowym pracy lub zatrudniającego mniej niż 20 pracowników, może być zawarte porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalony w porozumieniu.

W dniu 31 marca 2019 roku pozwany zawarł z przedstawicielami pracowników porozumienie w przedmiocie obniżenia czasu pracy i wynagrodzenia o 20% dla wszystkich pracowników, wliczając w to zarząd. Porozumienie stanowiące podstawę do obniżenia wymiaru czasu pracy o 20% i jednocześnie o tyle samo wynagrodzenia wypacanego przez pozwaną było zawarte z przedstawicielami pracowników zgodnie z przepisami prawa pracy tj. art. 91 i art. 231a k.p. jak i z procedurami obowiązującymi w pozwanej – załącznikiem nr 5 do Regulaminu Pracy Link. Porozumienie nie wymagało do skuteczności wprowadzenia jakichkolwiek indywidualnych czynności z zakresu prawa pracy z poszczególnymi pracownikami. Przedstawiciele pracowników zostali wyłonieni w wyborach przeprowadzonych w czerwcu 2019 roku zgodnie z zarządzeniem w przedmiocie wyboru przedstawicieli pracowników w aplikacji do głosowania. Zawarcie porozumienia było wywołane warunkami obiektywnie uzasadnionymi dotyczącymi pogorszonej sytuacji firmy pozwanej jako firmy transportowej z powodu ograniczenia ilości zleceń w początku pandemii COVID-19. Pracodawca chcąc uchronić spółkę przed znacznym ograniczeniem działalności oraz w konsekwencji ujemnymi następstwami finansowymi które skutkować mogły rozwiązaniem umów przez pracodawcę z pracownikami zawarł porozumienie z dnia 31 marca 2020 roku. Zgodnie z art. 15g ust. 11 pkt 3 z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych w przypadku trudności w przeprowadzaniu wyboru przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej porozumienie może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy. Zawarcie porozumienia było ekonomicznie uzasadnione albowiem stanowiło podstawę do ubiegania się przez pozwaną do przyznania świadczeń z FGŚP na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżenie wymiaru czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19. Reasumując zawarcie porozumienia z dnia 31 marca 2020 roku było skuteczne i uzasadnione obiektywnymi przesłankami aby utrzymać miejsca pracy i otrzymać dofinansowanie na ochronę miejsc pracę.

Tym samym niezasadny jest argument powoda, że nie otrzymał on wypowiedzenia zmieniającego jego wymiar czasu pracy i płacy i nie zachodziła takowa konieczność. Pracodawca miał prawo zawrzeć i zawarł z przedstawicielami pracowników porozumienie odnośnie zmniejszenia wymiaru czasu pracy i płacy o 20% w każdym zakresie. Nie zachodziła konieczność złożenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego warunku pracy zgodnie z art. 23^{1a} k.p.

Taka konieczność braku złożenia wypowiedzenia zmieniającego wynikała z funkcjonowania w pozwanej porozumienia zawartego z pracownikami wybranymi w myśl załącznika nr 5 do Regulaminu Pracy Link i funkcjonowało od 1 kwietnia 2020 roku do 30 czerwca 2020 roku. Na podstawie tego porozumienia pozwany obniżył powodowi wymiar czasu pracy do 4/5 etatu o 20% zmniejszając odpowiednio wynagrodzenie. Pracodawca miał prawo to zrobić tj. obniżyć jednocześnie wymiar czasu pracy i wysokość wynagrodzenia o 20% bez aneksu czy też składania wypowiedzenia. Brak jest podstaw do przyjęcia, że pracodawca powinien złożyć powodowi wypowiedzenie zmieniające, skoro funkcjonowało skuteczne wobec niego porozumienie z dnia 31 marca 2020 roku.

Brak jest więc podstaw do zasądzenia wyrównania wynagrodzenia za pracę za miesiące kwiecień i maj 2020 roku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Pozostałe koszty procesu przejęto na rachunek Skarbu Państwa albowiem strona powodowa jako pracownik jest zwolniona z mocy ustawy od ich ponoszenia.

ZARZĄDZENIE

(...)