

Sygn. akt IV P 74/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 września 2013 r.

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSR Agnieszka Czyczerska</i>
Ławnicy:	<i>Zofia Basiak</i> <i>Danuta Łysak</i>
Protokolant:	<i>Magdalena Weryńska</i>

po rozpoznaniu w dniu 18 września 2013 r. w Lubinie

na rozprawie sprawy

z powództwa M. J.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w P.

o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w P. na rzecz powódki M. J. kwotę 20.037,00zł (dwadzieścia tysięcy trzydzieści siedem złotych, 00/100) - tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy,

II. dalej idące powództwo oddala,

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie,

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Lubinie) kwotę 1.146,24zł tytułem kosztów sądowych w sprawie.

UZASADNIENIE

Powódka M. J., po ostatecznym sprecyzowaniu żądania wniosła przeciwko stronie pozwanej (...) sp. z o.o. w P. pozew o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona u strony pozwanej na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku Kierownika Zespołu Logistyki. Jest członkiem (...). Dnia 22 marca 2013r. powódce wręczono pismo zawierające wypowiedzenie jej warunków pracy i płacy, poprzez zmianę stanowiska pracy na pracownika logistyki w zmianę wynagrodzenia za pracę z sumy 6679 zł brutto na sumę 4500 zł brutto. Zamiaru wypowiedzenia powódce

umowy o pracę pracodawca nie skonsultował z reprezentującą powódkę zakładową organizacją związkową, co czyni wypowiedzenie umowy o pracę bezprawnym. Nadto powódka podniosła nieprawdziwość podanej przyczyny wypowiedzenia i niezasadność obniżenia jej wynagrodzenia oraz pozbawienia stanowiska kierowniczego.

Strona pozwana (...) sp. z o.o. w P. nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

W odpowiedzi na pozew zarzuciła, że do dnia 01.01.2013r. powódka przebywała na kilkunastomiesięcznym zasiłku chorobowym i urlopie macierzyńskim. W okresie zwolnienia chorobowego i urlopu macierzyńskiego powódki obowiązki szefa działu logistyki powierzono P. B.. Stale pogarszająca się sytuacja finansowa spółki, jak i konieczność poszukiwania oszczędności doprowadziły do tego, że w październiku 2012r. obowiązki szefa działu logistyki przejęła prezes zarządu spółki. Po powrocie powódki do pracy dokonano powtórnej oceny analizy celowości utrzymywania osobnego stanowiska działu logistyki. Uznano, że z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych nie ma uzasadnienia do dalszego utrzymywania stanowiska pracy. W efekcie podjęto decyzję, że działem powinna kierować Pani V. B.. Od 01.01.2013r., powódka pracuje jako szeregowy pracownik działu logistyki, co doprowadziło do zmniejszenia zakresu obowiązków obciążających powódkę. W związku z tym strona pozwana zobligowana była do zmodyfikowania dotychczasowych warunków zatrudnienia powódki, w szczególności do zrównania jej wynagrodzenia do wynagrodzeń innych pracowników działów. W dniu 21.03.2013r. strona pozwana zaprosiła powódkę na spotkanie celem omówienia z nią zaistniałej sytuacji i zasygnalizowania konieczności zmiany warunków pracy i płacy. Powódka otrzymała propozycję zawarcia porozumienia zmieniającego, prezes zarządu strony pozwanej przekazała jej także projekt wypowiedzenia zmieniającego. Reakcja powódki po otrzymaniu wypowiedzenia była nerwowa, po otrzymaniu dokumentów do wglądu opuściła ona miejsce, na którym odbywało się spotkanie. Powódka nie podpisała się pod miejscem przeznaczonym na pokwitowanie odbioru oświadczenia. W dniu 15 kwietnia powódka poinformowała stronę pozwaną, że jest członkiem związku zawodowego, wobec czego strona pozwana powinna była skonsultować zamiar wypowiedzenia jej umowy o pracę. Takie stanowisko było dla pracodawcy zaskoczeniem, albowiem wolą pracodawcy nie było wręczenie powódce wypowiedzenia zmieniającego, ale poinformowanie pracownika o konieczności zmian w zatrudnieniu i przekazania dokumentów do wglądu i sprawdzenia. Wolą stron nie było złożenie powódce w dniu 22.03.2013r. oświadczenia o zmianie warunków pracy i płacy. Strona pozwana zarzuciła, że żądanie powódki jest również sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Powódka otrzymuje nie tylko wyższe wynagrodzenie za pracę od innych pracowników na tym stanowisku, ale również domaga się wysokiego odszkodowania pomimo zabrania egzemplarza wypowiedzenia bez zgody Prezesa Zarządu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka jest zatrudniona u strony pozwanej od kwietnia 2000r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od 01.02.2005r. była zatrudniona na stanowisku kierownika zespołu logistyki. Do głównych obowiązków powódki, w ramach funkcji kierownika, należał nadzór nad pracownikami zespołu, organizacja pracy zespołu, zarządzanie toolmenegmentami.

Powódka jest członkiem związku zawodowego (...).

Od 1 stycznia 2008r. płaca zasadnicza powódki wynosiła 6.193 zł. Dodatek funkcyjny w związku z funkcją kierowniczą wynosił 500 zł brutto. Od lipca 2013r. powódka otrzymuje wynagrodzenie za pracę w wysokości 4500 zł brutto.

Do dnia 01.01.2013r. powódka przebywała na kilkunastomiesięcznym zasiłku chorobowym i urlopie macierzyńskim.

W czasie w/w nieobecności w pracy powódki, jej obowiązki początkowo przejęła A. B., a następnie od początku 2012r. P. B.. W tym samym czasie zespół logistyki został podzielony – na logistykę i obsługę klienta. W maju 2012r., gdy Prezesem Spółki została V. B., zmieniono strukturę organizacyjną firmy, co spowodowało między innymi przejście kierowania działem logistyki przez Prezes firmy. Obecnie taki stan się utrzymuje.

O przejściu kierowania działem logistyki przez Prezes B. powódka dowiedziała się w czasie urlopu macierzyńskiego od byłego Prezesa pozwanej Spółki (...).

Po powrocie z urlopu macierzyńskiego powódka faktycznie nie wykonywała obowiązków kierownika zespołu logistyki, zmianie (do upływu okresu wypowiedzenia zmieniającego z marca 2013r.) nie uległo wynagrodzenie za pracę powódki.

Na około 2 tygodnie przez 21 marca 2013r. powódka dowiedziała się na zebraniu pracowników o planowanym zmniejszeniu jej wynagrodzenia za pracę. Pensja powódki była bowiem wyższa od pensji innych pracowników zespołu logistyki, którzy zarabiali średnio około 4500 zł brutto. Wyższe wynagrodzenie za pracę powódki było wynegocjowane w 2003r. z ówczesnym prezesem pozwanej spółki.

Prezes strony pozwanej zaprosiła powódkę na rozmowę na 24 marca 2013r. Na spotkaniu mówiła ona powódce, że jest zadowolona z jej pracy, ale z uwagi na sytuację ekonomiczną firmy zmuszona była zredukować stanowisko, na którym pracowała powódka. Jednocześnie wręczyła jej projekt porozumienia zmieniającego i podpisane przez pracodawcę wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Z obu pism wynikała modyfikacja warunków zatrudnienia powódki poprzez zmianę stanowiska pracy powódki – z kierownika zespołu logistyki na pracownika logistyki oraz zmniejszenie wynagrodzenie za pracę do kwoty 4500 zł brutto. Powódka na obu dokumentach sporządziła adnotację, że przyjmuje oświadczenie pracodawcy do wiadomości. Jako przyczynę zmiany warunków pracy i płacy powołano likwidację stanowiska szefa działu logistyki. Wskazano, że z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych utrzymywanie stanowiska szefa działu logistyki stało się zbędne, a jako szeregowy pracownik powódka powinna otrzymywać takie samo wynagrodzenie, jak osoby na podobnym stanowisku, z podobnym wynagrodzeniem. Powódka nie zgodziła się na zawarcie porozumienia w kształcie proponowanym przez pracodawcę.

W kwietniu 2013r. powódka poinformowała prezes pozwanej Spółki, że wypowiedzenie warunków pracy nie zostało skonsultowane ze związkami zawodowymi. W związku z tą okolicznością, pracodawca wręczył powódce oświadczenie o cofnięciu wypowiedzenia zmieniającego. Powódka nie wyraziła zgody na cofnięcie wypowiedzenia zmieniającego.

Od 2009r. pogarszała się sytuacja ekonomiczna strony pozwanej. Do 2009r. strona pozwana pełniła w(...)funkcję pełnego zarządzania gospodarką narzędziową. Już w 2009r. część tego zarządzania przejął (...), co spowodowało redukcję obrotów o ok. 70%. W 2012r. strona pozwana straciła głównego klienta (...). Wiązało się to z utratą około 24 pracowników, którzy przeszli do konkurencyjnej firmy.

Dowód: akta osobowe powódki,

pismo wypowiadające warunki pracy i płacy, k. 134

wykaz wynagrodzeń pracowników, k. 133

kserokopie list płac, k. 139-141

schemat organizacyjny str. pozwanej, k.37

kserokopia oświadczenia o cofnięciu wypowiedzenia, k. 41

zeznania świadków:

P. B., k. 111

M. P., k. 119,

Zeznania powódki, k. 120

Zeznania prezes str. pozwanej, k. 120

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było częściowo zasadne.

W pierwszej kolejności Sąd ustalił, że powódce w dniu 21.03.2013r. wręczono skutecznie wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Strona pozwana w odpowiedzi na pozew zarzucała, że wolą pracodawcy nie było wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy, a powódka otrzymując projekt oświadczenia woli w tym zakresie, źle zrozumiała intencje pracodawcy. Zarzut ten, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodu, był chybiony. Wskazują na to zeznania samej Prezes strony pozwanej, która mówiąc o złożeniu powódce wypowiedzenia zmieniającego „jako elementu dyskusji”, jednocześnie podała, że w dniu 21.03.2013r. podjęła decyzję o wypowiedzeniu powódce warunków pracy i płacy. Zeznała przy tym, że według niej powódka powinna otrzymywać wynagrodzenie za pracę w kwocie 4500 zł – czyli zgodnie z dokonanym wypowiedzeniem. Wbrew logice byłoby również formułowanie przez pracodawcę oświadczenia o cofnięciu wypowiedzenia zmieniającego i wręczenie go powódce, gdyby wypowiedzenie zmieniające nie zostało powódce złożone. W tych okolicznościach, zdaniem Sądu, należało przyjąć, iż powódce takie wypowiedzenie zostało wręczone. Skoro powódka nie wyraziła zgody na jego cofnięcie, jako skutecznie złożone, podlegało ono ocenie w niniejszym postępowaniu w kontekście jego zgodności z prawem – art. 45 k.p., w zw. z art. 42 k.p.

Bezsporne było natomiast w sprawie, że przed złożeniem powódce wypowiedzenia zmieniającego, jego zamiar nie został skonsultowany z reprezentującą powódkę organizacją związkową. Ten fakt czynił wypowiedzenie niezgodnym z prawem – art. 38 k.p. i aktualizował roszczenia powódki z art. 45 k.p. Powódka domagała się ostatecznie przywrócenia dotychczasowych warunków pracy i płacy. Sąd uznał jednak, że przywrócenie powódki na dotychczasowe warunki pracy i płacy jest niemożliwe i niecelowe – art. 45 par. 2 k.p. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie potwierdza jednoznacznie, że z przyczyn leżących po stronie pracodawcy u strony pozwanej zaszły zmiany organizacyjne skutkujące przejściem kierowania zespołem logistyki przez jej Prezes Zarządu. To było przyczyną złożenia powódce w marcu 2013r. wypowiedzenia zmieniającego. Co do zasady, przeprowadzenie rzeczywistych zmian organizacyjnych, uprawnia do modyfikacji warunków zatrudnienia pracowników. W rozpoznawanej sprawie, z uwagi na potwierdzoną materiałem dowodowym zmianę struktury organizacyjnej strony pozwanej, przywrócenie powódce, zgodnie z jej żądaniem, dotychczasowych warunków pracy i płacy, byłoby ingerencją Sądu w przeprowadzone zmiany organizacyjne. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 04.11.2010r., II PK 111/10). Powódka zeznała, że zrozumiała że z powodów organizacyjnych może być jej zabrane stanowisko pracy. Nie zgadzała się jednak z obniżeniem jej wynagrodzenia za pracę. Zdaniem Sądu, w ślad za pozbawieniem powódki funkcji kierowniczej, co skutkowało zmniejszeniem jej obowiązków, uzasadnione było jednoczesne obniżenie wynagrodzenia za pracę do poziomu osiąganego przez innych, szeregowych pracowników zespołu logistyki, pomimo, iż powódka wynagrodzenie swoje wynegocjowała z wcześniej zajmującym tę funkcję Prezesem strony pozwanej. Pracodawca ma prawo do racjonalizacji zatrudnienia i modyfikacji wynagrodzeń pracowników, jeśli przemawiają za tym względy ekonomiczne, a pracodawca dokonuje tego w warunkach art. 42 k.p.

Mając na uwadze powyższe, uznając wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy za niezgodne z prawem jedynie z przyczyn formalnych (brak konsultacji związkowej), przy jednoczesnej rzeczywistości przyczyny tego wypowiedzenia, Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę – niekwestionowanego w zakresie wysokości przez stronę pozwaną. Żądanie powódki dalej idące- przywrócenia dotychczasowych warunków pracy i płacy, podlegało oddaleniu.

Orzeczenie o kosztach Sąd oparł na art. 98 k.p.c, obciążając stronę pozwaną obowiązkiem uiszczenia opłaty sądowej od pozwu, kosztów związanych z uczestnictwem tłumacza przysięgłego w sprawie oraz kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.