

Sygn. akt IV P 95/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 sierpnia 2016 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: SSR Magdalena Piątkowska

Ławnicy: M. P., B. R.

Protokolant: Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 sierpnia 2016 roku w Ś.

sprawy z powództwa **I. W.**

przeciwko (...) (...) w Ś.

o odszkodowanie

I zasądza na rzecz powódki I. W. od pozwanego (...)

(...) w Ś. kwotę 5.700 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie zmieniające

II zasądza od strony pozwanej (...) (...) w Ś. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Świdnicy kwotę 285 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona

III wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.900 zł.

UZASADNIENIE

Powódka I. W. w pozwie skierowanym przeciwko (...) (...) w Ś. domagała się uznania wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę z dnia 1 września 2012 roku za bezskuteczne oraz zasądzenia kwoty 5700 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy z dnia 31 marca 2016 roku. W uzasadnieniu podniosła, że podana przez pracodawcę w wypowiedzeniu przyczyna jest dla niej niezrozumiała.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana – (...) (...) w Ś. – wniosła o odrzucenie pozwu z uwagi na wniesienie odwołania po terminie, ewentualnie o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przypisanych. W uzasadnieniu wskazała, że podane przyczyny wypowiedzenia pozostają bez znaczenia dla rozstrzygnięcia, jak również kwestia ich rozumienia, bądź nie przez powódkę. Jedynym celem pozwanego było trzymanie stanowiska pracy powódki, czego wyrazem było wypowiedzenie zmieniające, a nie definitywne.

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:

Powódka I. W. była zatrudniona w (...) w Ś. od dnia 1 września 2012 roku na czas nieokreślony na stanowisku pracownika gospodarczego w wymiarze całego etatu. Wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 1900 zł brutto miesięcznie.

W trakcie trwania stosunku pracy powódka nie otrzymała od pozwanego żadnego upomnienia ani nagany dotyczących niewłaściwego wykonywania przez powódkę zakresu obowiązków.

W grudniu 2016 roku powódka zwróciła się do Dyrektora (...) z prośbą o podwyżkę wynagrodzenia, gdyż jej współpracownica na tym samym stanowisku uzyskiwała wyższe wynagrodzenie. Pozwany odmówił, powołując się na trudną sytuację ekonomiczną.

W 2016 roku powódka dwukrotnie przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu depresji w okresie od 18 stycznia do 22 stycznia 2016 roku oraz od 25 lutego do 4 marca 2016 roku.

Dowód:

- umowa o pracę powódki z dnia 1.09.2013 r . k. 5;
- zaświadczenie lekarskie z dnia 10.08.2016 roku k. 25;
- świadectwo pracy powódki – akta sprawy;
- zeznania powódki I. W. – e protokół z dnia 24.08.2016 r . k. 30;
- zeznania pozwanego K. K. – e protokół z dnia 24.08.2016 r . k. 30.

W dniu 31 marca 2016 roku pozwany wręczył powódce wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę zawartej w dniu 1 września 2012 roku. Wypowiedzenie dotyczyło zmiany w zakresie wymiaru czasu pracy oraz płacy zasadniczej. Pracodawca przewidział 3 miesięczny okres wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 czerwca 2016 roku. W wypowiedzeniu zaproponowano powódce od dnia 01 lipca 2016 roku nowe warunki umowy o pracę, tj. pracę w wymiarze 1/2 etatu, tj. 20 godzin tygodniowo za wynagrodzeniem w wysokości 950 zł. Pracodawca zastrzegł, że jeżeli do dnia 16 maja 2016 roku powódka niełoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem przez nią zgody na zaproponowane zmiany. W razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków, umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 30 czerwca 2016 roku.

Jako przyczynę w/w wypowiedzenia pracodawca wskazał utratę zaufania w związku z nie osiągnięciem zamierzonych wyników pracy oraz nieobecnościami powodującymi dezorganizację pracy.

Dowód:

- wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 31.03.2016 r . k. 4.

Powódka pismem z dnia 4 kwietnia 2016 roku oświadczyła, iż nie wyraża zgody na zmianę warunków umowy o pracę. Z dniem 30 czerwca 2016 roku umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu.

W dniu 7 kwietnia powódka nadała w Urzędzie Pocztowym w Ś. pozew do Sądu Rejonowego w Świdnicy skierowany przeciwko pozwanemu o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie zmieniające.

Dowód:

- koperta dołączona do pozwu k. 6;
- pismo powódki z dnia 4.04.2016 r . k. 16.

Ustalając stan faktyczny sąd oparł się przede wszystkim na dowodach z dokumentów złożonych przez powódkę. Odnośnie zeznań stron, sąd dał im wiarę w zakresie, w jakim pokrywały się wzajemnie albo znajdowały potwierdzenie w dokumentach stanowiących materiał dowodowy.

Sąd zważył, co następuje :

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

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 wypowiedzenie złożone powódce jest zgodne z prawem, czyli czy spełnione zostały wymogi formalne wynikające z przepisów prawa pracy, a po wtóre, czy jest ono 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,

Wymóg "konkretności" definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Stanowisko judykatury w tym względzie można odnosić również do wypowiedzenia zmieniającego. I tak stwierdza się, iż " naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź, gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika" (vide: wyrok SN z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAP 01.20.618). Podkreślano, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 KP) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę" (vide: wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAP 99.18.577). Wymóg konkretności jest traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż " warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 KP) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi" (vide: wyrok SN z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98, OSNAP 00.13.510).

Należy zatem stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia, również zmieniającego warunki pracy i płacy, powinna być sformułowana na tyle konkretnie, aby była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika – możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, umożliwiła sądową kontrolę poprawności formalnej i zasadności wypowiedzenia w granicach stwierdzeń podanych w wypowiedzeniu.

Wymóg "prawdziwości " przyczyny wypowiedzenia to stwierdzenie, że okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce. Zdaniem Sądu chodzi o to, by prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zmiany dotychczasowych warunków pracy bądź płacy określonych w umowie. Rzecz w tym, by pracodawca nie

ukrywał rzeczywistej przyczyny zmiany tych warunków, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Powódka twierdziła, że przyczyna podana w wypowiedzeniu warunków umowy o pracę jest dla niej niezrozumiała i nie wie „o co chodzi” pracodawcy, tym bardziej że w okresie zatrudnienia u pozwanego nie zgłaszał on żadnych zastrzeżeń do wykonywanej przez nią pracy.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie stwierdzić należy, iż wskazaną w wypowiedzeniu przyczynę dotyczącą nieosiągnięcia zamierzonych wyników pracy trudno odnieść do zakresu obowiązków powódki tym bardziej w sytuacji, gdy pracodawca nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń co do jakości wykonywanych przez nią obowiązków. O okolicznościach o rzekomym zaniedbywaniu przez powódkę pracy i niedokładnym sprzątaniu, pozwany zeznał dopiero podczas składania zeznań w trakcie procesu. Nie wykazał natomiast za pomocą jakichkolwiek dowodów, że powódka w sposób niewłaściwy wykonywała pracę i jakie przełożenie okoliczność ta miała na wyniki jej pracy, jak również przyczynę wypowiedzenia. Pozwany nie wskazał ponadto powodu, dla którego utracił zaufanie do powódki, przy czym jego działanie jawi się jako niekonsekwentne, bowiem utrata zaufania pracodawcy do pracownika z reguły skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę, pozwany natomiast pozostawił powódkę w zatrudnieniu, zmieniając jej tylko warunki umowy o pracę.

Jak wskazuje materiał dowodowy zebrany w niniejszej sprawie prawdziwą przyczyną wypowiedzenia warunków umowy o pracę powódce była pogorszająca się sytuacja ekonomiczna szkoły związana z podwyższeniem oraz zmniejszeniem się liczby uczniów, które to okoliczności podniósł w swoich zeznaniach pozwany i które jednocześnie wskazują na nieprawdziwość przyczyny podanej w wypowiedzeniu warunków umowy o pracę powódce.

Mając powyższe na względzie sąd na podstawie art. 45 §1 kp orzekł o odszkodowaniu. Wobec treści tego przepisu nie było podstaw, aby uwzględnić żądanie powódki o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne, albowiem przepis wskazuje jednoznacznie, iż 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. Powódka nie przyjęła zaproponowanych warunków i umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 30 czerwca 2016 roku, a zatem na dzień orzekania powódka nie pozostawała z pozwanym w stosunku pracy.

Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.).

W przedmiotowej sprawie ze względu na fakt, iż powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz odszkodowania, Sąd zasądził je w wysokości jej trzymiesięcznego wynagrodzenia - punkt I sentencji wyroku.

W punkcie II wyroku Sąd, zgodnie z art. 113 Ustawy o kosztach sądowych, zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Świdnicy kwotę, którą w toku postępowania wydatkował tymczasowo Skarb Państwa. Zdaniem Sądu po stronie pozwanego nie zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek do zwolnienia z kosztów sądowych, przy czym zasądzona kwota nie jest zbyt wygórowana. Ponadto wskazać należy, że w sytuacji wskazania przez powódkę w piśmie z dnia 19 maja 2016 roku dodatkowych okoliczności, pozwany nie dążył do polubownego załatwienia sprawy, czym zmusił powódkę do wytoczenia powództwa.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w punkcie III na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika.