

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 listopada 2021 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Protokolant : Dawid Tomczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 listopada 2021 roku w Ś.

sprawy z powództwa **J. S.**

przeciwko (...) Sp. Z o. o. w W.

o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach

I. przywraca powoda J. S. do pracy u strony pozwanej (...) Sp. Z o. o. w W. na warunkach sprzed wypowiedzenia zmieniającego z dnia 26 czerwca 2020 roku.

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 4302,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

UZASADNIENIE

Powód J. S. wniósł o stwierdzenie bezskuteczności wypowiedzenia warunków umowy o pracę oraz przywrócenia warunków poprzedniej pracy od strony pozwanej (...) Sp. z o.o.w W.. W uzasadnieniu wskazał, że jest zatrudniony u strony pozwanej od 1.05.2002 roku na różnych stanowiskach, w tym na stanowisku mistrza; pod koniec 2017 roku powód został delegowany do pracy w zakładzie (...) w Ł.. W 2018 roku powód uzyskał maksymalną ocenę swojej pracy w okresie delegowania. Na przełomie września i października 2019 roku pracodawca zaproponował powodowi przedłużenie kontraktu (delegowania). Powód zgodził się na przedłużenie do czerwca 2020 roku, nie zaś do 2021 jak proponował pracodawca. W dniu 26.06.2020 roku pracodawca poinformował powoda o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę.

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podniosła, że zmiana warunków pracy wynika z braku etatu mistrza w strukturze firmy w oddziale (...), wobec czego powrót powoda do macierzystego oddziału wiązał się z posadą starszego brygadzysty, o czym powód został poinformowany na spotkaniu w dniu 25.06.2020r. Strona pozwana sądząc, że powód będzie respektował warunki awansu na stanowisku mistrza w oddziale w Ł., przedstawiła powodowi do podpisania porozumienie o zmianie warunków zatrudnienia i powrotu na stanowisko starszego brygadzysty w W.. Powód odmówił podpisania, informując, iż porozumienie jest dla niego niekorzystne. Jako przyczynę wypowiedzenia strona wskazała brak wolnych etatów na stanowisku mistrza w strukturze (...) Sp. z o.o. z/s w W.. Pozwana poinformowała, iż po upływie wypowiedzenia od dnia 3.09.2020 powód zatrudniony będzie na stanowisku starszego brygadzysty. W tym samym dniu pozwana wręczyła powodowi kolejne wypowiedzenie zmieniające warunki pracy, na mocy którego powód do dnia 30.06.2021 miał pełnić obowiązki mistrza i powód przedmiotowe oświadczenie podpisał. Pozwana wskazała, iż wypowiedzenie zmieniające było prawidłowe pod względem formalnym, zostało poprzedzone konsultacją związkową, następnie zostało złożone

na piśmie, zawierało wskazanie przyczyn wypowiedzenia oraz pouczenie. Podana przyczyna wypowiedzenia w ocenie pozwanej była prawdziwa i uzasadniona.

W TOKU POSTĘPOWANIA SĄD USTALIŁ

NASTĘPUJĄCY STAN FAKTYCZNY:

Powód był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 01.05.2002 r. na początku na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 30.04.2003r. następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1.05.2003r. na stanowiskach m. in. pracownik produkcji od dnia 1.04.2004 r. na stanowisku brygadzisty. Pismem z dnia 1.11.2017 r. powodowi polecono czasowe wykonywanie pracy innej niż określona w umowie o pracę – powierzono na okres od 1 listopada 2017 do 30 czerwca 2018 roku wykonywanie pracy na stanowisku pełniący obowiązki mistrza produkcji.

Miejscem świadczenia pracy był W..

Pismem z dnia 26.01.2018 powodowi polecono dalsze wykonywanie obowiązków na stanowisku mistrza produkcji w okresie od dnia 1 lutego 2018 roku do dnia 31 grudnia 2019r. Miejscem świadczenia pracy miał być oddział (...) sp. z o.o. w Ł..

W dniu 1 kwietnia 2019 roku pozwana spółka podpisała z powodem umowę o pracę, na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku mistrza, z wykonywaniem pracy w oddziale macierzystym spółki, którym jest W., jednocześnie tego samego dnia powód podpisał porozumienie do umowy z dnia 1 kwietnia 2019 roku, zakreślające, iż umowa zastąpiła dotychczasową umowę zgodnie z polityką spółki której celem jest ujednoczenie dokumentacji prawno-pracowniczej spółki. W dniu 9 grudnia 2019 r. powodowi przedłużono zmianę wykonywania obowiązków, które zostały uregulowane porozumieniem zmieniającym z dnia 26.01.2018 roku. Od dnia 1.01.2020 do dnia 30.06.2020 roku miejscem wykonywania obowiązków pracowniczych przez powoda pozostawał oddział pozwanej spółki w Ł..

Pismem z dnia 26 czerwca 2020 roku wypowiedziano powodowi warunki umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia; zaproponowano powodowi nowe warunki – stanowisko starszy brygadzista, wynagrodzenie 6.620 zł brutto; jako przyczynę wskazano brak wolnych etatów na stanowisku mistrza w strukturze organizacyjnej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. przez co wiąże się to z uniemożliwieniem zatrudnieniem na dotychczas zajmowanym stanowisku u pracodawcy.

Dowód:

- akta osobowe w załączeniu

O zamiarze wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy zawiadomiono związek zawodowy. Zakładowa Organizacja Związkowa wyraziła obawy związane z nieścisłościami w zawiadomieniu oraz postępowaniu prowadzonym przez pracodawcę, wskazując, iż strony w dniu 26.01.2018r. podpisały porozumienie zmieniające, które mówiło o nowym miejscu świadczenia pracy w miejscowości Ł. w okresie od 1.02.2018 do 31.12.2019 na stanowisku p.o. mistrza. Na stanowisko mistrza miał nastąpić od 1.04.2019 z określeniem miejsca pracy jakim był W., następnie przedłużenie delegowania od dnia 1.01.2020r do 30.06.2020r. Związki Zawodowe (...) wskazały, iż powód po roku pracy od podpisania porozumienia zmieniającego dot. stanowiska dostał awans na stanowisko mistrza, dostał również propozycję pozostania na stałe w oddziale w Ł.. Z przyczyn rodzinnych oraz służbowych, zgłaszanych kilkakrotnie do przedstawiciela HR, powód zgodził się na przedłużenie delegowania na pół roku. W związku z tym Związki Zawodowe wyraziły sprzeciw na przedstawione wypowiedzenie warunków pracy, bowiem w ich ocenie była to degradacja ze stanowiska mistrza na stanowisko starszego brygadzisty, a także obniżenie wynagrodzenia w skali rocznej o 10000 zł. Działania podjęte przez Związek Zawodowy nie przyniosły rezultatu.

Dowód:

-zawiadomienie Związków zawodowych o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z dnia 19.06.2020 k. 75-76

-odpowiedź związku zawodowego z dnia 23.06.2020 k. 77-78

-zeznania świadka S. C. k. 189

Powód osiągał bardzo dobre wyniki w pracy, osiągał poziom „zgodnie z oczekiwaniami” . Nie było zastrzeżeń do pracy powoda, który wykonywał powierzone mu zadania w sposób prawidłowy i terminowy.

Dowód:

-zeznania świadka M. K. k. 173

-zeznania M. R. e-protokół k. 226

-zeznania S. S. e-protokół k. 266

-karta pracy, ocena kompetencji powoda k. 96-97

Oddelegowanie powoda do pracy w zakładzie w Ł. związane było z potrzebami kadrowymi wynikającymi z przygotowań produkcji nowego silnika (...). W ramach oddelegowania poza wynagrodzeniem zasadniczym powód otrzymał świadczenia związane ze zmianą miejsca pracy: dodatek tzw. rozłąkowe, w wysokości ok. 500 zł, dodatek mieszkaniowy w kwocie 3.000 zł na pokrycie kosztów wynajmu mieszkania, miesięczny dodatek za dojazdy w kwocie 1.000 zł a także dodatek relokacyjny. Część z tych dodatków miała charakter stały, część ruchomy m.in. dodatek relokacyjny.

Dowód:

-zeznania świadka M. K. k.177

-zeznania świadka A. W. k. 180

-zeznania świadka M. R. e-protokół k. 226

-zeznania świadka S. S. e-protokół k. 266

W TAK USTALONYM STANIE FAKTYCZNYM

SĄD ZWAŻYŁ:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków M. K., A. W., S. C., M. R., S. S. oraz zeznania powoda, jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy. Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda oraz łączących strony umów stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Strony łączyła umowa o pracę. Powód zatrudniony był u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony; pismem z dnia 26 czerwca 2020 roku wypowiedziano powodowi warunki umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego wypowiedzenia.

Zgodnie z treścią art. 33 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem; zaś okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (art.

36 kp). Artykuł 42§1 kp stanowi, że 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 – tak §2 cytowanego artykułu. Zgodnie z §3 w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Art. 45 §1 kp stanowi zaś, że jeżeli pracownik odwoła się od wypowiedzenia i sąd ustali, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu. Przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista, a ciężar udowodnienia zasadności wypowiedzenia (wypowiedzenia warunków pracy lub płacy) spoczywa na pracodawcy. Art. 47¹ kp stanowi zaś, że odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd badał więc, czy wypowiedzenie zmieniające wręczone powodowi jest zgodne z prawem, czyli po pierwsze czy spełnione zostały wymogi formalne wynikające z przepisów prawa pracy, a po wtóre, czy przesłanki wypowiedzenia są uzasadnione. Sąd uwzględnia bowiem odwołanie pracownika wówczas, gdy wypowiedzenie warunków umowy o pracę 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 kp 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. Warunki te zostały spełnione.

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

W piśmie z dnia 26 czerwca 2020 roku jako przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę wskazano brak wolnych etatów na stanowisku mistrza w strukturze organizacyjnej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., co uniemożliwiało zatrudnienie powoda na dotychczas zajmowanym stanowisku.

Wskazać należy, iż zgromadzony w tej sprawie materiał dowodowy bez wątplenia wskazuje na to, iż powód awansował na stanowisko mistrza w czasie delegowania do Ł., jednak jak wynika z zapisów umowy o pracę był wówczas formalnie zatrudniony w W.. Zdaniem Sądu należy przede wszystkim brać pod uwagę zapisy w umowach, jakie zawierano z powodem, a które sporządzał pracodawca. Z umowy zawartej w dniu 1.04.2019r. w jasny sposób wynika, iż powód mianowany był mistrzem na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy z miejscem wykonywania pracy w W., wobec czego uznać należy, iż zapis ten w żaden sposób nie mówi o tym, iż powód posiada przedmiotowe stanowisko tylko podczas delegowania w oddziale w Ł..

Wobec powyższego uznać należy, iż skoro pracodawca przedmiotową umowę podpisał z powodem jest on niejako zobowiązany, aby takie stanowisko pracy zapewnić w swoich strukturach w W..

Sąd w niniejszej sprawie nie wchodzi w szczególności dotyczące dodatkowych gratyfikacji podczas delegowania, bowiem są to świadczenia ustalone przez pracodawcę z pracownikiem i nie mają związku z wypowiedzeniem zmieniającym.

Reasumując, zgodzić się należy z powodem, że wypowiedzenie zmieniające w niejaki sposób zdegradowało powoda, bowiem, jak wskazywał powód oraz świadkowie J. S. w efekcie tego porozumienia pełnić miał funkcję starszego brygadzysty, co łączyło się również z niższym wynagrodzeniem.

Na podkreślenie zasługuje fakt, iż strona pozwana jednoznacznie stwierdziła w swoich stanowiskach, iż powód wykonuje takie same obowiązki jak osoby będące na stanowisku mistrza oraz otrzymuje tożsame wynagrodzenie, w związku z czym niczym nieoparte jest stanowisko strony pozwanej, iż stanowiska mistrza nie ma w strukturze w W.. Nie może być bowiem tak, iż osoby wykonujące identyczne obowiązki z identycznym wynagrodzeniem zajmują dwa różne stanowiska, przy czym jedno z nich jest nadrzędne drugiemu.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd uznał, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem przepisów. W związku z powyższym należało uznać wypowiedzenie warunków umowy o pracę za bezzasadne, co skutkowało uwzględnieniem żądania przywrócenia do pracy powoda na warunkach sprzed wypowiedzenia zmieniającego z dnia 26.06.2020 roku o czym orzeczono w pkt I wyroku.

Orzeczenie o kosztach oparto na przepisie art. 98 kpc mając na względzie wynik procesu i koszty poniesione przez powoda - kwotę 4.302,00 złotych tytułem opłaty od pozwu.