

Sygn. akt XP 275/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2013r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: **SSR Maria Mandecka**

Ławnicy: **Beata Jaruga - Listwan Teresa Guźniczak – Tworzydło**

Protokolant: **Beata Kamińska**

po rozpoznaniu w dniu 27 marca 2013r. we Wrocławiu

przy udziale-----

sprawy z powództwa: E. W.

przeciwko: (...) SA we W.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) SA we W. na rzecz powódki E. W. kwotę 13 500 zł (trzynaście tysięcy pięćset złotych)

II. zasądza od strony pozwanej (...) SA we W. na rzecz powódki E. W. kwotę 1 817 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego powódki

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4 500 zł

UZASADNIENIE

Powódka, E. W., pozwem z dnia 09 marca 2012 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Spółka Akcyjna z siedzibą we W., wniosła odwołanie od wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia 29.02.2012 r., i domagała się uznania go za bezskuteczne i przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia kwoty 13.500,00 zł brutto tytułem odszkodowania, a ponadto wniosła o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu.

W uzasadnieniu powództwa powódka podniosła, iż świadczyła pracę u strony pozwanej od dnia 08 czerwca 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. projektów finansowych, następnie aneksem z dnia 24 września 2010 r. do umowy o pracę stanowisko powódki zostało zmienione na specjalistę ds. funduszy unijnych. Do zadań powódki należało sporządzanie dokumentacji aplikacyjnej związanej z ubieganiem się przez klientów pozwanej o dofinansowanie ze środków Unii Europejskiej.

Pismem doręczonym jej w dniu 29 lutego 2012 r., strona pozwana wypowiedziała E. W. dotychczasowe warunki płacy, w części dotyczącej wynagrodzenia zasadniczego, proponując od dnia 1 kwietnia 2012 r. wynagrodzenie zasadnicze zamiast dotychczasowego 4.500 zł. w kwocie 2.500 zł. W uzasadnieniu wypowiedzenia zmieniającego została wskazana przyczyna, którą jest wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących pracowników z działu

księgowości i dotacji unijnych zatrudnionych w pozwanej spółce, zakładających otrzymywanie przez pracownika wynagrodzenia zasadniczego oraz premii w wysokości uzależnionej od wyników pracy.

Powódka uważa wypowiedzenie za nieuzasadnione w rozumieniu przepisu art. 45 § 1 kodeksu pracy. Wskazana przez pozwaną spółkę przyczyna jest nie tylko nieprecyzyjna i niejasna, lecz przede wszystkim nierzeczywista. Nadto zaproponowane nowe warunki płacy są nieadekwatne do kwalifikacji powódki, jej doświadczenia zawodowego i zakresu obowiązków. Na rozprawie sądowej w dniu 9 lipca 2012 r. (k.58) powódka zmieniła swoje roszczenie domagając się wyłącznie odszkodowania w kwocie 13.500 złotych.

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana (...) S. A. we W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego. Z ostrożności procesowej, na wypadek nieuwzględnienia żądania oddalenia powództwa, wniosła o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż od początku 2011 r. w ramach zmian strategii rozwoju spółki, podjęła działania zmierzające do optymalizacji kosztowej oraz optymalizacji procesów wewnętrznych w Spółce. Działania te były znane wszystkim pracownikom pozwanej. W ramach tej optymalizacji pozwana zdecydowała się zlikwidować dział finansowy, który przynosił straty spółce i wypowiedziała pracownikom tego działu umowy o pracę.

W dalszej kolejności pozwana podjęła działania zmierzające do likwidacji nieuzasadnionych rozbieżności w zakresie wynagradzania pracowników. Przyjęła, że każdemu pracownikowi będzie przysługiwać wynagrodzenie zasadnicze oraz premia uzależniona od wyników pracy, co z kolei przyczyni się do zwiększenia zaangażowania każdego pracownika do wykonywanej pracy oraz wzrostu wydajności pracy.

Wymagało to wypowiedzenia warunków płacy czterem pracownikom, powódce i trzem pracownikom działu księgowego. Tylko powódka odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej warunków płacy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) S. A. we W., prowadzi wielokierunkową działalność gospodarczą, co wynika z rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego.

Powódka, E. W., została zatrudniona przez stronę pozwaną, (...) S. A. we W., z dniem 08 czerwca 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony na stanowisku specjalista ds. projektów finansowych, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 4.500,00 zł brutto miesięcznie.

W dniu 24.09.2010 r. strony podpisały aneks do umowy o pracę, zmieniający stanowisko ze specjalisty ds. projektów finansowych na specjalistę ds. funduszy unijnych od dnia 01.10.2010 r. Wynagrodzenie powódki pozostało bez zmian.

Dowody:

- umowa o pracę z dnia 08.06.2010 r.- akta osobowe,
- aneks do umowy o pracę z dnia 24.09.2010 r. – akta osobowe,
- zeznania powódki E. W. - k. 115 verte.

Powódka nie miała pisemnego zakresu obowiązków, jednakże gdy przyszła do pracy z innej spółki, na propozycję strony pozwanej, powiedziano jej co należy do jej obowiązków. Wynagrodzenie zostało ustalone w czasie gdy podejmowała zatrudnienie u strony pozwanej na 4.500 zł. i ta kwota skłoniła ją do podjęcia zatrudnienia. W umowie o pracę nie miała innych składników wynagrodzenia.

W rozmowie inicjującej zatrudnienie, poinformowano ją, że wynagrodzenie może ulec zmianie poprzez zwiększenie, jeżeli strona pozwana będzie zadowolona z jej pracy.

Przez cały okres pracy prezes strony pozwanej, ani żadna inna osoba z władz spółki nie miała zastrzeżeń do pracy powódki.

W tym czasie powódka skończyła studia magisterskie i rozpoczęła, za wiedzą i zgodą strony pozwanej studia podyplomowe w zakresie analizy finansowej. W między czasie uczestniczyła powódka w szkoleniach organizowanych przez instytucje zajmujące się dysponowaniem środkami unijnymi. Brała udział w spotkaniach z klientami, mówiła jakie środki unijne są możliwe do zdobycia i praktycznie każde takie spotkanie kończyło się podpisaniem umowy.

Prezes strony pozwanej nie rozmawiał z powódką na temat sytuacji finansowej Spółki, ale powódka z materiałów i komunikatów publikowanych w NewConnect wiedziała, że z kwartału na kwartał sytuacja finansowa spółki jest coraz lepsza.

W dniu 29 lutego 2012 r. prezes strony pozwanej wręczył powódce pismo wypowiadające jej warunki umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia zasadniczego. Jako przyczynę podano wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących pracowników z działu księgowości i dotacji unijnych zatrudnionych w pozwanej Spółce, zakładających otrzymywanie przez pracownika wynagrodzenia zasadniczego oraz premii w wysokości uzależnionej od wyników pracy. Jej wynagrodzenie zasadnicze z kwoty 4.500 złotych, miało zmaleć do kwoty 2.500 złotych. O fakcie tym nie wiedział przełożony powódki J. S., który wszedł na moment doręczania powódce wypowiedzenia i dopiero wtedy mógł się z nim zapoznać. Na pytanie jakie zadał prezesowi o doprecyzowanie zasad premiowania, czy będzie to premia uznaniowa, czy regulaminowa, prezes odpowiedział, że nie ma jeszcze pomysłu jak ustalić te zasady dotyczące premii. Nie było wiadomo co będzie podstawą przyznania premii.

W dziale dotacji unijnych mimo, iż pracowały trzy osoby, tylko powódka otrzymała wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Jej bezpośredni przełożony menager działu, był zatrudniony w oparciu o umowę cywilnoprawną a drugi pracownik D. F. nie otrzymała zmiany wynagrodzenia. Tym samym nie wprowadzono nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników działu w którego strukturze znajduje się powódka. Tylko ją dotknęły zmiany.

Natomiast pracownikom działu księgowości wypowiedziano warunki umów o pracę, zmniejszając wynagrodzenie zasadnicze i dodając premię uznaniową od obrotu, co przyczyniło się do odejścia księgowej A. K..

Dowody:

- zeznania powódki E. W. - k. 115 verte,
- wypowiedzenie warunków umowy o pracę - k. 12,
- wypowiedzenie warunków umowy o pracę K. P. – k. 29,
- zeznania świadka J. S. k. 68,
- zeznania świadka D. F. – k.88 verte.
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej M. S. - k. 117 verte.

W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako w pełni zasadne, zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 42 § 2 k.p. wypowiedzenie wynikających z umowy warunków pracy i płacy jest skuteczne, jeżeli pracodawca na piśmie zaproponuje pracownikowi nowe warunki. Jeżeli pracownik odmówi przyjęcia nowych warunków, umowa o pracę rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia (art. 42 § 3 k.p.).

Należy przyjąć, że wypowiedzenie zmieniające jest dokonywane przez pracodawcę zmierzającego do pogorszenia statusu prawnego pracownika, ale bez rozwiązywania istniejącego stosunku pracy. Wypowiedzenie to zmierza do modyfikacji warunków pracy na mniej korzystne niż dotychczasowe. Z tego względu pracodawca musi dopełnić szeregu warunków formalnych wynikających z przepisów prawa pracy i jego czynność zostaje poddana kontroli sądowej.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest jednostronną czynnością prawną dokonywaną przez pracodawcę, której głównym celem jest zmiana treści stosunku pracy, natomiast celem ewentualnym jest rozwiązanie stosunku pracy.

Na podstawie art. 42 § 1 k.p. do wypowiedzenia warunków pracy i płacy stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę. Ustanowiona w tym przepisie klauzula odpowiedniego stosowania przepisów o definitywnym wypowiedzeniu umowy o pracę przewiduje, że do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy należy odpowiednio stosować wszystkie ustawowe regulacje dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę z uwzględnieniem różnic konstrukcyjnych tych dwóch instytucji prawnych. Różnice te wynikają przede wszystkim z celu wypowiedzenia zmieniającego wyrażającego się w przekształceniu stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia, a ewentualnie, gdy pracownik nie przyjmie nowych warunków rozwiązania umowy o pracę.

Art. 42 § 1 k.p. przewiduje konieczność dokonania wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli zmianie podlegają warunki pracy i płacy wynikające z umowy o pracę. Chodzi tu o te warunki, które każda umowa o pracę musi zawierać.

Zgodnie z art. 29 § 1 k.p. w umowie o pracę muszą być określone następujące warunki pracy i płacy:

- 1) rodzaj pracy,
- 2) miejsce jej wykonywania,
- 3) wynagrodzenie za pracę,
- 4) wymiar czasu pracy,
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

Bezsporne jest, że strona pozwana dokonując zmiany wynagrodzenia zasadniczego powódki miała obowiązek dokonania wypowiedzenia zmieniającego.

Rozpoznając niniejszą sprawę, Sąd badał 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 wypowiedzeniu 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. Są to:

1. zaproponowanie pracownikowi na piśmie nowych warunków pracy lub płacy,
2. 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:

1. mieć formę pisemną,
2. 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" (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" (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAP 99.18.577). Dlatego też "wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony, jako jego przyczyny negatywnej oceny pracy, z powołaniem się na znane pracownikowi wyniki kontroli, nie narusza art. 30 § 4 k.p.." (wyrok SN z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 105/98, OSNAP 99.10.335).

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" (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,
- umożliwiała sądową kontrolę poprawności formalnej i zasadności wypowiedzenia w granicach stwierżeń podanych w wypowiedzeniu.

Wymóg "prawdziwości" przyczyny wypowiedzenia to stwierdzenie, że okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce.

Pewne wątpliwości może nasuwać kryterium "rzeczywistości" podanej przyczyny wypowiedzenia. 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.

W piśmie wypowiadającym powódce warunki umowy o pracę, pracodawca stwierdził, iż przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę jest wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących

pracowników z działu księgowości oraz dotacji unijnych zatrudnionych w pozwanej Spółce, zakładających otrzymywanie przez pracownika wynagrodzenia zasadniczego oraz premii w wysokości uzależnionej od wyników pracy. Wskazał, że po upływie okresu wypowiedzenia proponuje powódce nowe warunki umowy o pracę, wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.500 zł. oraz premię uznaniową.

Zdaniem Sądu w piśmie wypowiadającym warunki umowy o pracę powódce jest wzajemna sprzeczność, raz pracodawca mówi o premii jako składniku wynagrodzenia uzależnionej od wyników pracy, w dalszej części jest mowa o premii wyłącznie uznaniowej. Jak to zostało wcześniej podane pracownik otrzymując wypowiedzenie musi dokładnie wiedzieć na co wyraża zgodę, w rozpoznawanej sprawie jakie będzie miał wynagrodzenie po zmianie warunków płacy. Niestety w momencie wypowiedzenia powódce warunków płacy, strona pozwana sama nie wiedziała jak będzie wyliczane wynagrodzenie powódki.

Sąd w pełni daje wiarę zeznaniom bezpośredniego przełożonego powódki, który od prezesa Zarządu strony pozwanej w czasie wręczania powódce pisma o wypowiedzeniu, usłyszał bezkrytyczne stwierdzenie, że nie ma jeszcze pomysłu jak premia będzie naliczana i czy będzie uznaniowa czy regulaminowa.

Zatem powódka nie mogła przyjąć, że doręczone jej wypowiedzenie warunków płacy wskazuje rzeczywistą przyczynę zmniejszenia jej wynagrodzenia. Podstaw do zmiany wynagrodzenia E. W. w zebranych w trakcie przewodu sądowego materiale dowodowym Sąd się nie dopatrzył.

Zarówno powódka, jak i J. S. menager działu dotacji unijnych nie znali przyczyn zmiany wynagrodzenia powódce. Dział ten był prowadzony prawidłowo, przynosił zyski, do pracy powódki nie było żadnych zastrzeżeń. Podnosiła ona swoje kwalifikacje w zakresie w jakim była zatrudniona i zdobytą wiedzę wykorzystywała dla dobra firmy. Inna pracownica tego działu D. F. przyznała, że mimo iż pracowała w tym dziale dłużej to powódka przerastała ją doświadczeniem i przygotowaniem zawodowym. Mimo tego strona pozwana nie zmieniła D. F. wynagrodzenia, a jedynie powódce.

Jeśli idzie o dalsze warunki formalne wypowiedzenia zmieniającego, a przewidziane w stosowanym odpowiednio art. 30 § 3, 4 i 5 k.p., to Sąd stwierdził, że wypowiedzenie doręczone powódce zostało sporządzone w formie pisemnej i zawierało stosowne pouczenia o prawie odwołania do Sądu pracy oraz uzasadnienie.

Wątpliwości Sądu nasunęła ponadto prawdziwość podanej przyczyny wypowiedzenia w części, w której pozwana stwierdza, że jest to "wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących pracowników z działu księgowości i działu dotacji unijnych". W świetle poczynionych przez Sąd ustaleń, okoliczności faktycznych należało uznać, że wskazana przyczyna nie miała miejsca. Z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy wynika, że nie zostały wprowadzone nowe zasady wynagradzania w dziale dotacji unijnych, tylko prezesowi Zarządu strony pozwanej solą w oku było pierwotne wynagrodzenie zasadnicze powódki, które porównywał do swojego wynagrodzenia czemu dał wyraz w trakcie rozprawy.

Konkludując, wypowiedzenie doręczone powódce było wadliwe pod względem prawnym, gdyż zawierało uzasadnienie nieprawdziwe i nierzeczywiste.

Tym samym powództwo okazało się usprawiedliwione co do zasady.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie zmieniające jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. 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 trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki i orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści przepisu art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie, kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.) wynosiły 1.800,00 zł plus 17,00 zł opłaty skarbowej.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.: