

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu roszczeń powód E. R. domagał się od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w S. przywrócenia poprzednich warunków pracy i płacy, w szczególności przywrócenia poprzednich warunków wynagradzania oraz zasądzenia od pozwanej kwoty 42.000 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od 1 listopada 2016 r. do 31 grudnia 2017 r. wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od kwot po 3.000 zł należnych za poszczególne miesiące w/w okresu poczynszy od jedenastego dnia miesiąca następującego po tym, za które przysługiwały. Nadto wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Swoje żądania uzasadnił tym, że w dniu 20 lipca 2016 r. zostało mu wręczone wypowiedzenie zmieniające warunki płacy, na mocy którego pozwana obniżyła jego wynagrodzenie za pracę z kwoty 14.000 zł do kwoty 11.000 zł. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę wskazano zmianę struktury organizacyjnej spółki oraz konieczność ujednoczenia zasad wynagrodzenia pracowników. Powód podkreślił, że pozwana wypowiadając mu warunki umowy o pracę w części dotyczącej obniżenia wynagrodzenia naruszyła art. 39 k.p.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Argumentując swoje wnioski wskazała, że zgodnie z art. 39 k.p. ochrona interesów pracownika ma pełne zastosowanie jedynie w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę, skutkującym jej rozwiązaniem. Pozwana natomiast nie rozwiązała z powodem umowy o pracę, a jedynie zastosowała wypowiedzenie zmieniające, obniżając powodowi wynagrodzenie za pracę, co miało na celu ujednoczenie zasad wynagradzania pracowników na podobnych stanowiskach i było przejawem ochrony uzasadnionych interesów pracodawcy, polegających na konieczności obniżenia kosztów pracy w celu zapewnienia rentowności świadczonych usług na konkurencyjnym rynku usług budowlanych.

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny.

Strony łączył stosunek pracy oparty o umowę o pracę na czas nieokreślony. Jego wynagrodzenie za pracę, na mocy aneksu z 1 czerwca 2015 r. zostało określone na kwotę 14.000 zł.

Wypowiedzeniem doręczonym powodowi w dniu 20 lipca 2016 r. pozwana obniżyła jego wynagrodzenie za pracę do kwoty 11.000 zł poczynszy od 1 listopada 2016 r. Wynagrodzenie właśnie w tej wysokości wypłacano powodowi od końca okresu wypowiedzenia.

Powód urodził się (...) W dniu otrzymania wypowiedzenia brakowało mu nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Okoliczności bezsporne.

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w sprawie pozostawał poza sporem i ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów przedłożonych przez strony. Sąd nie znalazł podstaw do zakwestionowania waloru dowodowego tychże dokumentów, jak również same strony waloru tego nie kwestionowały.

Podstawę prawną roszczenia powoda stanowił art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z tymże art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Z kolei na mocy art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

Podstawę prawną żądania zapłaty stanowił art. 47 kp. Poza nim nie istnieje inna podstawa prawna do domagania się wyrównania uszczerbku w wynagrodzeniu pracownika wynikającego z bezprawnego lub bezzasadnego wypowiedzenia

umowy o pracę lub warunków pracy i płacy. Norma art. 47 k.p. stanowi *lex specialis* wobec reżimu odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej zawartej w kodeksie cywilnym. Nie można było zatem ocenić zasadności zgłoszonego żądania w oparciu o przepisy kodeksu cywilnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 lipca 2016 r., sygn. I PK 216/15).

Wypowiedzenie warunków umowy o pracę, w razie odmowy ich przyjęcia, skutkuje rozwiązaniem umowy o pracę (art. 42 § 3 k.p.). Tożsamy efekt wywołuje wypowiedzenie umowy o pracę. Dlatego też, w świetle brzmienia art. 39 k.p., nie można ograniczyć zastosowania tej normy wyłącznie do przypadków definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę. Orzecznictwo w tym zakresie ma charakter ugruntowany (por. wyroki Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2016 r., sygn. II PK 262/15, z 11 lutego 2015 r., sygn. I PK 152/14, wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 20 sierpnia 2009 r., sygn. III APa 9/09). Z tej przyczyny za chybiony należało uznać przeciwny pogląd pozwanej zawarty w odpowiedzi na pozew.

Okolicznością niesporną było to, że w dacie wręczenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego, brakowało mu mniej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Urodził się on bowiem (...). Na dzień złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy wiek emerytalny mężczyzny wynosił 66 lat i 6 miesięcy. Powód osiągnąłby go 11 listopada 2018 r. Wypowiedzenie zmieniające doręczono mu 20 lipca 2016 r. Powód miał też wypracowany wymagany okres składkowy uprawniający go do przejścia na emeryturę z osiągnięciem wieku emerytalnego.

W tej sytuacji powód bezsprzecznie podlegał ochronie przewidzianej w art. 39 k.p., wedle którego pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

W efekcie, pozwana wypowiadając powodowi warunki płacy w dniu 20 lipca 2016 r. naruszyła normę art. 39 k.p. To z kolei nakazywało uznać wypowiedzenie zmieniające za niezgodne z prawem i uwzględnić żądanie przywrócenia do pracy na warunkach sprzed w/w wypowiedzenia. Sąd dał temu wyraz w pkt I wyroku.

W pkt II Sąd udzielił ochrony prawnej żądaniu powoda o zapłatę wynagrodzenia należnego po upływie okresu wypowiedzenia. Powód domagał się łącznie 42.000 zł, tj. po 3.000 zł za każdy miesiąc okresu od listopada 2016 r. do końca grudnia 2017 r. W tym okresie wskutek niezgodnego z prawem wypowiedzenia zmieniającego, otrzymywał wynagrodzenie zaniżone właśnie o 3.000 zł miesięcznie.

Zasadniczo roszczenie o wynagrodzenie na podstawie art. 47 k.p. ogranicza się do trzech miesięcy. Jednak stosunek pracy powoda podlegał szczególnej ochronie, stąd owe ograniczenie nie odnosiło się do niego.

Za bezzasadne Sąd uznał domaganie się odsetek od wynagrodzenia. Samo wynagrodzenie przysługuje tylko pracownikowi przywróconemu do pracy. Staje się ono wymagalne dopiero wówczas, gdy pracownik podejmie się pracy na warunkach sprzed wypowiedzenia definitywnego lub wypowiedzenia zmieniającego. Odsetki od niego należą się dopiero od dnia następującego po dniu, w którym podjął pracę na przywróconych warunkach (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 lipca 2005 r., sygn. II PK 389/04).

O kosztach procesu orzeczono w pkt IV w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z którym strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Powód wygrał proces, stąd pozwana powinna zwrócić mu koszty procesu, na które składało się wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 1.800 zł od żądania wynagrodzenia i 60 zł od żądania przywrócenia warunków pracy i płacy.

Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 14.000 zł, która stanowi jednomiesięczne wynagrodzenia powoda. Wyrazem tego jest rozstrzygnięcie zawarte w punkcie V sentencji wyroku.

W toku postępowania Skarb Państwa – Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie tymczasowo poniósł koszty opłaty od pozwu. Stosownie do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 98 k.p.c. – Sąd w pkt VI wyroku obciążył pozwaną w/w kosztami sądowymi. Wysokość opłaty stanowiła 5% liczone od wartości przedmiotu sporu (36.000 zł przy przywróceniu warunków pracy i płacy oraz 42.000 zł od żądania zapłaty).

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

.