

Sygn. akt VI P 98/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2014 roku.

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Marta Kiszowara

Ławnicy: Wanda Wiesława Janowicz

Zofia Ugolik

Protokolant: Mariola Drozdowska

po rozpoznaniu w dniu 16 kwietnia 2014 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa K. G.

przeciwko Spółdzielni "Osiedle (...)" w K.

o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne

Powództwo oddala.

Sygn. akt VI P 98/14

UZASADNIENIE

Powód K. G. w pozwie skierowanym przeciwko Spółdzielni „Osiedle (...)” w K. wniósł o uznanie wręzonego mu wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy za bezskuteczne. Motywując swoje stanowisko wskazał, iż wypowiedzenie zmieniające, które otrzymała listem poleconym dnia 3 lutego 2014 roku jest bezzasadne, gdyż wskazana tam przyczyna wypowiedzenia w jego ocenie jest nieprawdziwa i nie uzasadnia obniżenia dotychczasowych warunków pracy i płacy. Powód zakwestionował, iż faktycznie doszło do zmiany struktury organizacyjnej Spółdzielni. Zmianę wymiaru czasu pracy uznał on ponadto za niezgodną z zadaniowym czasem pracy, w którym pracuje. Ponadto wskazał, iż uchwała Rady Nadzorczej, stanowiąca podstawę wypowiedzenia zmieniającego, nie została w ogóle podjęta. A nadto pouczenie zawarte w przedmiotowym wypowiedzeniu jest wadliwe, bowiem nie zawiera adresu sądu, do którego należy złożyć odwołanie w sprawie (k. 2 – 3).

Pozwana podtrzymała stanowisko co do zasadności i treści wypowiedzenia zmieniającego wręzonego powodowi. Podniosła, iż zakwestionowane przez niego wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę i płacy jest zgodne z prawem i zasadne. Wskazała, iż zakres obowiązków powoda, jako prezesa zarządu spółdzielni, jest wąski, a obowiązki te wykonywane są przez niego w sposób nienależyty. Ponadto zasoby finansowe spółdzielni są ograniczone – zmniejszenie wynagrodzenia powoda pociąga za sobą zmniejszenie kosztów spółdzielni. Pozwana podniosła także, iż powód podejmował działania pozbawiające go zaufania spółdzielni. Wskazała także, iż powód nie odmówił w ustawowym terminie przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy (k. 66-70).

Sąd Pracy ustalił i zważył, co następuje:

K. G. został zatrudniony w pozwanej Spółdzielni „Osiedle (...)” w K. w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony, od dnia 1 lipca 2009 roku – w tym na okres próbny do dnia 31 grudnia 2009 roku – na podstawie umowy o pracę, w charakterze prezesa zarządu (k. 47, umowa o pracę). Ustalono zadaniowy czas pracy (§ 4 ust. 1 i 2 Regulaminu pracy zarządu), z czasem pracy nie przekraczającym 8 godzin na dobę i 40 godzin w tygodniu (k. 46, informacja Rady Nadzorczej z dnia 8 listopada 2012 roku). W dniu 3 lutego 2010 roku, wobec zakończenia okresu próbnego, Rada Nadzorcza podniosła wynagrodzenie powoda z kwoty 2.900 złotych brutto miesięcznie do kwoty 3.200 złotych brutto (k. 48).

Działalność pozwanej Spółdzielni sprowadza się do administrowania dziesięciu bloków mieszkalnych, dbania o porządek na osiedlu oraz utrzymywania kotłowni jako zakładu pracy (k. 66). W zakres obowiązków prezesa zarządu wchodzi: dbałość o porządek na osiedlu oraz na terenie kotłowni, a także podpisywanie dokumentów sporządzonych przez jego zastępcę (k. 66).

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu warunków pracy stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia do Sądu Pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego dotychczasowe warunki pracy (art. 264 § 1 k.p.). Ustawodawca wymaga, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu wynikających z umowy warunków pracy zawarte było pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie do odwołania do sądu pracy.

Kwestią wymagającą ustalenia było wyjaśnienie przez Sąd, czy oświadczenie pracodawcy zawierające wypowiedzenie wynikających z umowy warunków pracy i płacy zostało złożone powodowi w sposób prawidłowy i czy zostało skutecznie doręczone powodowi w dacie 30 stycznia 2014 r.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wyjaśniła, iż dnia 30 stycznia 2014 roku doręczyła powodowi sporządzone na piśmie wypowiedzenie warunków pracy i płacy (k. 66-70, 98). Powód potwierdził powyższe. Wskazał, iż porwał otrzymane w tym dniu wypowiedzenie zmieniające. Dopiero następnie, dnia 3 lutego 2014 roku, otrzymał od pozwanej wypowiedzenie zmieniające drogą pocztową (k. 2-3, 97v, protokół rozprawy z dnia 16 kwietnia 2014 roku).

Należy mieć na uwadze, iż wypowiedzenie pracownikowi warunków umowy o pracę jest dokonane w momencie, w którym doszło ono do niego w sposób pozwalający zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy, choćby pracownik odmówił zapoznania się z nim (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.c.). Od tej chwili biegnie termin określony w art. 264 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1998 r., sygn. akt I PKN 501/97). Nieodzownym jest przytoczenie w tym miejscu także treści art. 61 k.c., do którego odesłał Sąd Najwyższy, a w którym ustawodawca wskazał, że oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią (§ 1). W tym stanie rzeczy z całą stanowczością stwierdzić należy, że nie odebranie i nie podpisanie pisma zawierającego wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy żadną miarą nie rzutuje na modyfikację i odsunięcie w czasie początku biegu terminu do odwołania.

Podsumowując, Sąd uznał, iż pozwana w sposób skuteczny złożyła powodowi oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 30 stycznia 2014 roku.

W dalszej kolejności Sąd badał okoliczność terminowego wniesienia przez powoda odwołania do Sądu Pracy. Zgodnie z art. 264 § 1 k.p. pracownik może wnieść odwołanie do Sądu Pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego dotychczasowe warunki pracy. Powód wniósł pozew do Sądu Pracy dnia 10 lutego 2014 roku. Z powyższego wynika, iż nie zachowała ona przewidzianego w ustawie 7-dniowego terminu do złożenia odwołania. Termin do wniesienia odwołania, liczony od dnia 30 stycznia 2014 r. upływał 6 lutego 2014 r. W tym miejscu należy zaznaczyć, iż pracodawca w sposób prawidłowy dokonał pouczenia o przysługującym powodce prawie i terminie do wniesienia odwołania od wypowiedzenia do sądu (k. 49).

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał za słuszne oddalenie powództwa z uwagi na uchybienie terminowi do wniesienia odwołania. Sąd uznał, iż powód, jako osoba wykształcona, zajmująca stanowisko prezesa zarządu, przy dołożeniu należytej staranności powinien wnieść odwołanie do sądu we właściwym terminie.

Z uwagi na niezachowanie przez powoda 7-dniowego terminu do zaskarżenia czynności pracodawcy, nie było konieczności merytorycznego badania sprawy, bowiem niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy (art. 264 k.p.) wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r., sygn. akt I PKN 693/00). W uzasadnieniu tego poglądu Sąd Najwyższy wskazał, iż niedochowanie przez pracownika terminów zaskarżenia, o których stanowi art. 264 k.p., zawsze prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę było zgodne z prawem lub uzasadnione. Powyższe prowadzi do oddalenia powództwa, którego Sąd pracy nie mógłby uwzględnić nawet wówczas, gdyby następnie wykazał, iż wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy było nieuzasadnione, nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa lub stanowiło jego nadużycie.

Reasumując, brak jest wątpliwości Sądu, iż powodowi dnia 30 stycznia 2014 r. skutecznie doręczono wypowiedzenie zawartych w umowie warunków pracy i płacy. Powód został pouczone przez pozwanego o możliwości i terminie wniesienia odwołania do sądu. Zdaniem Sądu powód z własnej winy uchybił 7-dniowemu terminowi do wniesienia odwołania. W tym stanie rzeczy powództwo jako spóźnione w rozumieniu art. 264 k.p. podlegało oddaleniu.