

Sygn. akt VI P 641/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lutego 2017r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Tomasz Fekieta, Krystyna Markisz

Protokolant: stażysta Aleksandra Ignacionek

po rozpoznaniu w dniu 24 lutego 2017r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa J. P.

przeciwko(...) w G.

o odszkodowanie,

I. zasądza od pozwanego(...) w G. na rzecz powódki J. P. kwotę 12300 zł (dwanaście tysięcy trzysta złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 stycznia 2017r. do dnia zapłaty

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie

III. zasądza od powódki J. P. na rzecz pozwanego (...) w G. kwotę 403,20 zł (czteryście trzy złote dwadzieścia groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4100 zł (cztery tysiące sto złotych)

V. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...)w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 615 zł (sześćset piętnaście złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

Sygn. akt 641/15

UZASADNIENIE

Powódka J. P. pozwem z dnia 7 września 2015r. roku skierowanym przeciwko(...) w G. wniosła o uznanie dokonanego wypowiedzenia warunków umowy o pracę powódki za bezskuteczne, wskazując na pozorność przyczyny oraz na ochronę przedemerytalną. Wniosła też o przyznanie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

pozew – k. 2-6

W odpowiedzi na pozew (...) w G. wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego, podnosząc, iż pozwany dokonał zmiany zasad wynagradzania, a jest to przypadek, który pozwala wypowiedzieć warunki płacy także osobie objętej ochroną przedemerytalną.

odpowieź k. 30-31

Pozwem z dnia 14 marca 2016r. skierowanym przeciwko(...)w G. powódka J. P. wniosła o przywrócenie do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku, z zachowaniem warunków pracy i płacy obowiązujących do dnia 31 grudnia 2015r., w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem stosunku pracy powódki bez wypowiedzenia oświadczeniem z dnia 26 lutego 2016r. doręczony dnia 29 lutego 2016r. oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych. Powódka podniosła, iż oświadczenie było nieuzasadnione.

pozew k. 157 – 163

W odpowiedzi na pozew pozwane stowarzyszenie wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztami zastępstwa procesowego, podnosząc, iż oświadczenie było w pełni uzasadnione.

odpowiedź na pozew – k. 178-180

Postanowieniem z dnia 17 marca 2016r. sąd połączył obie sprawy do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

postanowienie - k. 167

Pismem procesowym z dnia 24 stycznia 2017r., powódka zmodyfikowała ostatecznie powództwo, wnosząc o zasądzenie odszkodowania w kwocie 32.325,75 zł z tytułu zarówno wypowiedzenia jak i rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, wraz z ustawowymi odsetkami od kwot po 1350 od 11 lutego 2016 i 11 marca 2016r. a następnie od kwot po 4100 zł od dnia 11 następnego miesiąca za okres od marca 2016r do października 2016r.

pismo procesowe - k. 279-280

Pozwany wniosł o oddalenie zmodyfikowanego powództwa.

pismo procesowe – k. 300-308

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka J. P. została zatrudniona w (...)w G. na stanowisku kierownika biura Oddziału W. w pełnym wymiarze etatu. Wynagrodzenie powódki składało się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego, dodatku za wysługę lat, premii stałej i uznaniowej. Wysokość poszczególnych składników ulegała zmianie. W (...) Zarządzie Głównym obowiązywał regulamin regulujący wysokości wynagrodzeń.

Od 2006r., w związku z nowymi zasadami wynagradzania, wynagrodzenie powódki składało się z jednej kwoty, bez podziału na składniki, bowiem tak było to łatwiej wpisać w systemie komputerowym zakupionym do obsługi płac.

Wynagrodzenie powódki rosło, aż do kwoty 4.100 zł przyznanej od 1 stycznia 2012r.

dowód: umowa o pracę – k. 1/B akt osobowych, ustalenie wysokości wynagrodzenia k. 2B-9B, 11B-14B, 19B k. 35B akt osobowych, zeznanie S. C. k. 228-230 nagranie płyta k. 238

Powódka nie miała określonego na piśmie zakresu obowiązków. Zajmowała się generalnie prowadzeniem wszystkich spraw biurowych stowarzyszenia: wszystkimi czynnościami kancelaryjnymi, pisanie i przygotowywaniem pism, maili, prowadzeniem list członków, przygotowywaniem raz do roku przypomnień o składkach, prowadzenie bazy danych w komputerze, pomocą w organizacji posiedzeń zarządu czy prezydium, w szczególności zawiadamianie zainteresowanych o terminie, prowadziła też kasę gotówkową, bowiem składki niekiedy były płacone w gotówce, wydawała zaliczki za pokwitowaniem na różne cele z tej gotówki, poza tym sprawami finansowymi się nie zajmowała.

dowód: zeznania powódki k. 190-192, nagranie płyta k. 197

W 2015 (...) Oddział W. zatrudnione były trzy pracownice: powódka, księgowa A. S. oraz woźna L. A..

Księgową była zatrudniona na 1/2 etatu i w maju 2015r złożyła wypowiedzenie ze skutkiem na 31 sierpnia 2015.

Po upływie okresy wypowiedzenia księgowość prowadziła firma zewnętrzna.

dowód: zeznania powódki k. 190-192, nagranie płyta k. 197, zeznania A. S. k. 230-232, nagranie płyta k. 238

W ramach różnego rodzaju zmian ustrojowych (...) (...)Oddział W. uzyskało odrębną podmiotowość prawną i samodzielność gospodarczą – zarejestrowano je w KRS z dniem 31 maja 2005r. Do władz oddziałów należą zarządy, zajmujące się m.in. bieżącą działalnością i zarządzaniem, z tym że z uwagi na fakt, iż zarządy były wieloosobowe, regulamin organizacyjny przewidywał istnienie prezydium zarządu, składające się z prezesa, sekretarza, skarbnika i max 3 wiceprezesów.

Zgodnie z określoną w KRS zasadą reprezentacji, prezes mógł oświadczenia woli składać samodzielnie.

W Oddziale W. nie obowiązywał żaden regulamin wynagradzania.

dowód: wydruk KRS k. 36-38 statut k. 96-105, regulamin organizacyjny k. 129-136, zeznanie S. C. k. 228-230 nagranie płyta k. 238

W 2014r. pojawiły się zastrzeżenia części członków zarządu i stowarzyszenia co do prezesa S. C..

Pojawiły się też, w szczególności na posiedzeniu zarządu 18 grudnia 2014r., zastrzeżenia co do powódki, związane m.in. z tym, iż prowadziła ona kasę gotówkową, zaś w kasie były stany niższe od raportów, z tym że w to miejsce były karteczki wskazujące, kto ile wziął i jakim tytułem, - była to pożyczka dla S. C., oraz zaliczki na konto spodziewanych nagród dla pracowników: powódki i księgowej. To ostatnie było uzgodnione z prezesem C..

Na kolejnym posiedzeniu 29 grudnia 2014r. drażono temat kontroli kasy, stwierdzono bałagan w dokumentach księgowych. Głosowano naganę dla powódki i księgowej, ale w toku dyskusji zarząd nie zaakceptował takiego wniosku, mimo iż podkreślono, iż zarząd utracił zaufanie do osób prowadzących biuro. W toku posiedzenia zdecydowano zleceniu audytu z przeglądu ksiąg prowadzonych w (...).

W marcu 2015 ujawniono pismo S. C., nakazujące pracownikom biura wykonywać tylko jego polecenia służbowe, zaś polecenia innych członków zarządu miały być pisemne i mieć kontrasygnatę prezesa.

Zlecony audyt z przeglądu ksiąg prowadzonych w (...), wykonano w marcu. Audyt stwierdził pewne nieprawidłowości w księgowości. Zauważono, iż pracownicy otrzymują świadczenia, nie uregulowane w żadnych dokumentach wewnętrznych, np. nagrody świąteczne, umowy zlecenia, świadczenia urlopowe, na podstawie decyzji prezesa.

Świadczenia te pracownicy otrzymywali na zasadzie długoletniej praktyki, istniejącej od czasu, gdy oddziały podlegały zarządowi głównemu.

Zwrócono uwagę, iż czynności prezesa powinny mieć oparcie w uchwałach zarządu, czego dotychczas brakowało.

Prezes C. tymczasem stał na stanowisku, iż on jako prezes odpowiada za (...) i dlatego też samodzielnie podejmuje decyzje.

Stwierdzono nieprawidłowości w obrocie gotówkowym – dużą ilość środków pieniężnych w kasie, nieodprowadzanie środków do banku, udzielanie pożyczek krótkoterminowych z kasy pracownikom, przy czym wskazano, iż niedobory z tego tytułu ujawnione uzupełniono. Audyt zawierał też wnioski co do polityki gospodarczej stowarzyszenia, kwestii zawieranych umów najmu.

dowód: protokół z 5.03.15 k. 25, audyt k. 39-50, protokół z 18 grudnia 2014r. k. 61, protokół z 29.12.14 k. 62-65, protokół wraz z załącznikami k. 66-68, protokół z 14.01.15 k. 69-74, pisma w zakresie konfliktu z prezesem C. k. 75-78, polecenie k. 122, zeznanie S. C. k. 228-230 nagranie płyta k. 238, zeznania A. S. k. 230-232 , nagranie płyta k. 238

W maju 2015 ukonstytuował się nowy zarząd. S. C. już nie kandydował. W dniu 16 maja 2015r. prezesem Oddziału W. (...) został P. K. (dotychczas w poprzedniej kadencji zwykły członek zarządu). Do zarządu wybrano też: W. A., N. B. (na kolejną kadencję), J. B., T. B. (na kolejną kadencję), I. B. (na kolejną kadencję), J. D., T. K. (na kolejną kadencję), , M. K. (na kolejną kadencję), M. Ł., W. N., M.K. (1) (na kolejną kadencję), J.– K. (na kolejną kadencję), B. W. (na kolejną kadencję), J. W..

Nowy zarząd podjął on decyzję o ograniczeniu obowiązków powódki oraz o wprowadzeniu kogoś, kto przejąłby obowiązki powódki lub miałby nad powódką kontrolę i nadzór. Postanowiono zatrudnić nowego kierownika biura, który miał przejąć obowiązki powódki, zastąpić ją na stanowisku osoby prowadzącej biuro. Powódce miał być zredukowany etat do funkcji pomocniczej.

W sierpniu 2015r. zakazano pracownikom biura wykonywania przelewów bez zatwierdzenia przelewu przez prezesa K. lub skarbnika T. B..

Od 1 września 2015r. zatrudniono A. K., poprzednio zatrudnioną w (...), na stanowisku dyrektora biura, w wymiarze 1/2 etatu, na czas nieokreślony, za wynagrodzeniem 2490 zł brutto przez pierwsze 3 miesiące pracy, 2780 zł brutto w kolejnych miesiącach.

Do zakresu obowiązków A. K., wpisanych do umowy o pracę, należały: organizacja pracy biura, nadzór nad pracownikami biura, reprezentowanie Oddziału (...) przed instytucjami zewnętrznymi w zakresie umocowań, prowadzenie bieżącej korespondencji, sprawowanie pieczy nad majątkiem (...), nadzór nad prawidłowym przebiegiem informacji, realizacja zobowiązań finansowych na podstawie wystawianych faktur o akceptacji wskazanych członków zarządu, wystawianie faktur w imieniu (...), współpraca z biurem rachunkowym, obsługa administracyjna członków (...), organizacja posiedzeń Zarządu i Prezydium (...), organizacja zjazdów, konferencji (...), prowadzenie rejestru uchwał, prowadzenie akt osobowych, przygotowywanie sprawozdań i budżetu, nadzór nad witryną internetową (...), doskonalenie metod pracy, inne czynności zlecone przez zarząd/prezydium (...) w toku bieżącej pracy. Wskazano, iż stanowisko podlega prezesowi (...).

dowód: wyciąg z protokołu z 16.05.15 k. 26, pismo z 12.08.15 k. 34, dokumenty związane z zatrudnieniem A. K. k. 51-59, listy obecności k. 88, zeznanie A. K. k. 194-196, nagranie k. 197, zeznanie S. C. k. 228-230 nagranie płyta k. 238, zeznanie A. D. k. 236-237, nagranie k. 238, nagranie k. 197, zeznanie H. O. k. 245-27, nagranie płyta k. 264, zeznanie N. B. k. 250-254, nagranie płyta k. 264, zeznanie T. B. k. 254-257, nagranie płyta k. 264, zeznanie I. B. k. 257-258, nagranie płyta k. 264, zeznanie T. K. 258-260, nagranie płyta k. 264, zeznanie P. K. k. 260-2262, nagranie płyta k. 264,

Powódka w 2015r. objęta była ochroną przedemerytalną – jej wiek uprawniał ją do emerytury od 8 października 2016r..

bezsporne

W sierpniu 2015r. gdy A. K. pojawiała się już w Stowarzyszeniu i zapoznawała się z obowiązkami, w czym pomagała jej również powódka, bowiem odwołano ją w tym celu z urlopu, aby przekazała obowiązki; z powódką rozmawiano także na temat tego, czy zgodziłaby się na zmianę warunków pracy i płacy na zasadzie porozumienia stron. Zmiana miała polegać na ograniczeniu czasy pracy powódki do 1/2 i proporcjonalnym ograniczeniu wynagrodzenia. Powódka nie zgodziła się, powołując się na ochronę przedemerytalną..

dowód:– zeznania powódki k. 190-192, nagranie płyta k. 197, k. 266-269, nagranie płyta k. 270 , zeznanie A. K. k. 194-196, nagranie k. 197, zeznanie N. B. k. 250-254, nagranie płyta k. 264, zeznanie T. B. k. 254-257, nagranie płyta

k. 264, zeznanie I. B. k. 257-258, nagranie płyta k. 264, zeznanie T. K. 258-260, nagranie płyta k. 264, zeznanie P. K. k. 260-2262, nagranie płyta k. 264,

Pismem z dnia 18 sierpnia 2015r., doręczonym powódce dnia 1 września 2015r., wypowiedziano powódce warunki umowy o pracę za wypowiedzeniem 3miesięcznym, w części dotyczącej wysokości wynagradzania.

Jako przyczynę wskazano zmianę restrukturyzacyjną u pracodawcy oraz ogólne obniżenie wynagrodzenia pracownikom.

Po upływie okresu wypowiedzenia, który w oświadczeniu określony na 18 listopada 2015r. za proponowano następujące warunki pracy:

- wynagrodzenie miesięczne 2750 zł brutto;

- stanowisko kierownika biura;

- zakres obowiązków: obsługa kancelaryjna biura (...), prowadzenie bieżącej korespondencji, prowadzenie ewidencji korespondencji, przechowywanie dokumentów (...), obsługa administracyjna członków (...), prowadzenie listy członków (...), prowadzenie spraw członkowskich, pomoc w organizacji posiedzeń Zarządu i Prezydium (...), pomoc w organizacji zjazdów, konferencji (...), wystaw organizowanych przez (...), współpraca z organami (...), doskonalenie metod pracy, inne czynności zlecone przez zarząd/prezydium (...) oraz dyrektora biura w toku bieżącej pracy. obowiązków byłoby mniej, bowiem powódka nie miałaby się wszystkim zajmować sama jak dotychczas a jedynie pomagać A. K., która miała podobny zakres obowiązków.

Pismem z dnia 18 sierpnia 2015r. zmieniono również warunki pracy L. A., wskazując tożsamą przyczynę jak w wypowiedzeniu powódki, z tym że zmniejszono jej wynagrodzenie jedynie o 10 zł, do kwoty 1890 zł brutto miesięcznie. W warunkach wypowiedzenia wskazano też obowiązki L. A. jako woźnej. W dacie sporządzania wypowiedzenia A. K. przychodziła już do biura zapoznawać się z obowiązkami, ale nie otrzymała jeszcze umowy, zaś księgowa A. S. złożyła w maju 2015r. wypowiedzenie, ze skutkiem na 31 sierpnia 2015r.. A. S. nie otrzymała wypowiedzenia warunków pracy z uwagi na zwoje wcześniejsze wypowiedzenie.

dowód: wypowiedzenie warunków k. 44B akt osobowych, wypowiedzenie warunków L. A. k. 60, zeznanie A. K. k. 194-196, nagranie k. 197, zeznanie L. A. k. 192-194 nagranie k. 197, zeznanie N. B. k. 250-254, nagranie płyta k. 264, zeznanie T. B. k. 254-257, nagranie płyta k. 264, zeznanie I. B. k. 257-258, nagranie płyta k. 264, zeznanie T. K. 258-260, nagranie płyta k. 264, zeznanie P. K. k. 260-2262, nagranie płyta k. 264, zeznanie powódki k. 266-269, nagranie płyta k. 270

Pismem z dnia 2 września 2014r. skierowanym do pracodawcy, powódka wyraziła sprzeciw wobec wypowiedzenia, wskazała na jego niedopuszczalność w świetle ochrony emerytalnej powódki, podniosła pozorną przyczynę oraz oświadczyła, iż nie przyjmuje nowych warunków.

W dniu 7 września 2015r. powódka złożyła odwołanie od wypowiedzenia do sądu.

W dniu 1 października 2015r. pracodawca powódki wydał jej polecenie, aby wykonywała swoje obowiązki służbowe pod kierownictwem i nadzorem A. K., dyrektor biura.

Powódka w toku wypowiedzenia wykonywała swoje obowiązki. Okres wypowiedzenia trwał do 31 grudnia 2015r.

dowód: pismo powódki k. 45B akt osobowych

Po 31 grudnia 2015r. mimo swojej uprzedniej deklaracji z 2 września 2015r. o odmowie przyjęcia nowych warunków, powódka nadal przychodziła do pracy, praca była wykonywana i przyjmowana przez pracodawcę. Powódka wykonywała swoją pracę w takim charakterze i w taki sposób, jak w okresie wypowiedzenia. Powódka kontynuowała stosunek pracy licząc na to, iż jeśli będzie pracowała, a w międzyczasie sąd uwzględni jej powództwo, wróci jej

dotychczasowe warunki pracy i płacy, na czym jej zależało, z uwagi na zbliżający się moment przejścia na emeryturę i chęć jej wyliczenia z jak najkorzystniejszej podstawy.

Powódka i pozwany stowarzyszenie nie zawarły żadnej nowej umowy o pracę, nie ustalano nowych warunków, w ogóle nie rozmawiano o kwestii dalszego zatrudnienia powódki, po prostu zaakceptowano w sposób milczący fakty, polegające na dalszym przychodzeniu powódki do pracy, wykonywaniu przez nią nałożonych obowiązków oraz przyjmowanie i rozliczanie tej pracy przez pozwanego, oraz wypłacanie powódce wynagrodzenia w wysokości jak proponowano w wypowiedzeniu, tj. 2750 zł brutto.

dowód: zeznanie powódki k. 266-269, nagranie płyta k. 270, k. 310-311 nagranie płyta k. 315, zeznanie P. K. k. 311, nagranie płyta k. 315

Powódka legitymuje się umiarkowanym stopniem niepełnosprawności ze względu na stan narządu wzroku i ruchu oraz inne schorzenia wewnętrzne. Stopień ten ma ustalony na stałe od 19 lipca 2010r. (wcześniej powódka miała okresowo znaczny stopień niepełnosprawności od 2007r.).

dowód: orzeczenie k. 23B, k.27B akt osobowych

Współpraca między powódką a A. K. nie układała się dobrze. Powódka czuła się pokrzywdzona działaniami zarządu stowarzyszenia i było jej przykro, że wprowadzono osobę, która miała ją nadzorować. Powódka nie miała już bezpośredniego dostępu do dokumentów, po wymianie zamków nadzór nad dokumentami miała A. K.. A K. gdy wykonywała jakieś czynności z zakresu organizacji biura i prosiła powódkę o jakiś dokument, ta odpowiadała, iż przecież jest on w dyspozycji dyrektora i tylko wskazywała, gdzie może być ten dokument.

Polecenia powódce były wydawane w sposób kulturalny i neutralny, nie czyniono przeszkód powódce w korzystaniu np. z dni wolnych czy urlopów, do jakich miała uprawnienia.

W dniu 4 lutego 2016r. dyrektor K. poprosiła powódkę o dokumenty - licencje. Powódkę wyprowadziło to z równowagi, bowiem te dokumenty były w teczce, w szafie, do której dostęp miała dyrektor biura. Powódka zwróciła na ten fakt uwagę dyrektor K..

W odpowiedzi dyrektor A. K. poleciła powódce udać się z L. A. na pocztę celem wysyłki około 100 przesyłek dla członków stowarzyszenia zawierających magazyn branżowy. Powódka odmówiła powołując się na swój stan zdrowia i zakaz dźwigania, oraz fakt, iż pani L. często w wysyłce pomagał mąż, niezatrudniony w stowarzyszeniu, który miał niedługo przyjść.

Wcześniej zdarzało się, iż powódka wysyłała pocztę, lub pomagała komuś w tej czynności. Jeśli powódka nie mogła pójść z panią L., bo ktoś musiał zostać w biurze, organizowano pomoc któregoś z najemców lub męża pani A..

Wobec odmowy wykonania polecenia A. K. dała powódce inne zadanie: poleciła powódce zadzwonienie do tych członków, którzy zalegają ze składkami. Polecenie wydała też mailem. Powódka miała listę takich osób, było ich ok. 29. Sprawa była delikatna, chciano uniknąć natrętnego naciskania na członków, wrażenia windykacji, miało to być na zasadzie rozmowy i łagodnej perswazji. Powódka miała dobry kontakt z członkami stowarzyszenia, szczególnie tymi długoletnimi, z tego względu powierzano jej zadania związane z kontaktem z członkami.

Powódka jednak odmówiła wykonania polecenia, mówiąc, iż zawsze do tej pory robił to skarbnik. Powódka i dyrektor wdały się w tę sprawę w dyskusję. Powódka podnosiła głos, była zdenerwowana, w pewnym momencie powiedziała, iż tego nie będzie robić, używając argumentu, iż „ją okradają (w domyśle: władze stowarzyszenia), to i członkowie mogą nie płacić”.

Wywiązała się znów dyskusja, w czasie której powódka podnosiła głos, krzyczała na dyrektora biura: „zamknij się ty cholero, ty zołzo jedna”, a w toku dyskusji powódka uderzała ręką w stół. Z uwagi na fakt, iż powódka ewidentnie wyszła z równowagi emocjonalnej w tym momencie, te zachowanie spowodowało w obecnych w pomieszczeniu A. K.

i L. A. obawę, iż jest powódka na tyle rozchwiana, że może np. rzucić w kogoś jakimś przedmiotem biurowym, jakby się nawinął pod rękę.

Ostatecznie A. K. po próbach przywołania powódki do porządku, po zapowiedziach, iż zaraz wezwie do powódki lekarza, co jednak nic nie zmieniło, poleciła powódce opuścić miejsce pracy, celem uspokojenia się, podkreślając, iż chodzi jej tylko o zwolnienie z reszty dnia pracy, i że ma przyjść do pracy następnego dnia. Powódka zadzwoniła po męża, który za jakiś czas po nią przyjechał. W międzyczasie dzwoniła też córka powódki, która rozmawiała z A. K.. A. K. wytłumaczyła jej, iż w dniu ona zwalnia powódkę jedynie od dalszej pracy celem uspokojenia się.

Powódka nie wypowiadała się negatywnie o zarządzie.

dowód: notatka k. 182, mail z poleceniem k. 183, lista zaległości k. 184, zeznania powódki k. 190-192, nagranie płyta k. 197, k. 266-269, nagranie płyta k. 270 zeznanie A. K. k. 194-196, nagranie k. 197, zeznanie H. O. k. 245-27, nagranie płyta k. 264, zeznanie L. A. k. 192-194 nagranie płyta k. 197, zeznanie M. T. k. 249-250, nagranie płyta k. 264, zeznanie N. B. k. 250-254, nagranie płyta k. 264, zeznanie T. B. k. 254-257, nagranie płyta k. 264, zeznanie I. B. k. 257-258, nagranie płyta k. 264, zeznanie T. K. 258-260, nagranie płyta k. 264, zeznanie P. K. k. 260-262, nagranie płyta k. 264,

Po dniu 4 lutego 2016r. powódka nie przysłała do pracy. Otrzymała zwolnienie lekarskie, które przedstawiła pracodawcy. W dniu 29 lutego 2016r. powódka otrzymała pocztą oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy powódki bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano zdarzenie z dnia 4 lutego, wskazując, iż powódka odmówiła wykonania polecenia służbowego oraz zakłóciła zachowaniem spokój i porządek w miejscu pracy. Wskazano, iż powódka odmówiła ostentacyjnie wykonania telefonów do członków stowarzyszenia, choć leży to w zakresie jej obowiązków, nadto wyrażała się niepocholebnie o władzach stowarzyszenia, a w wyniku jej agresywnego zachowania, pracownicy biura poczuły się zagrożone fizycznym atakiem, powódka używała niewłaściwych słów względem przełożonej oraz krzyczała i biła pięścią w stół.

dowód: oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy k. 165 – k. 34-35

Powódka J. P. była niezdolna do pracy i pobierała z tego tytułu świadczenia z ubezpieczenia społecznego, przez cały okres od 4 lutego 2016r. do dnia 8 października 2016r., kiedy to nabyła uprawnienia do emerytury i przeszła na to świadczenie.

dowód: zeznanie powódki k. 310-311, nagranie płyta k. 315 , decyzja k. 265

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w części.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił w oparciu o zgromadzoną dokumentację dotyczącą zatrudnienia powódki w postaci akt osobowych, na okoliczność przebiegu jej zatrudnienia, a także innych dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, na okoliczności w nich stwierdzone, bowiem żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości i autentyczności.

Sąd oddalił wniosek o przesłuchanie świadka K., bowiem okoliczność, na jaką wg wskazań strony miał być świadek przesłuchany, pozostawała bez związku z przedmiotem sprawy.

Żadna ze stron, nie złożyła zastrzeżenia w trybie art. 162 k.p.c. na tą decyzję sądu.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki w zakresie, w jakim były one niesprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym lub w jakim nie były sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego i logiki. Zeznania te też w części znajdowały potwierdzenie w zeznaniach świadka S. oraz w dokumentacji zawartej w aktach. Sąd nie znalazł podstaw do tego, by odmówić wiary powódce, iż w sierpniu proponowano jej zmianę czasu pracy w drodze porozumienia stron, bowiem

koreluje to w sposób logiczny z charakterem i chronologią wydarzeń, a także zeznaniami członków zarządu, z których wynika, iż chciano obniżyć powódce wymiar czasu pracy i wprowadzić w jej miejsce nową osobę.

Sąd dał wiarę powódce co do zakresu jej zadań, bowiem w tym zakresie znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadków S. i po części L. A..

Odnosnie dnia 4 lutego podkreślić należy, iż powódka przyznała (k. 191) iż mówiła podniesionym głosem, bo „wygarniała to, co się działo w ostatnich miesiącach” oraz przyznała, że uderzyła ręką w stół. Wprawdzie dalej się asekuje, iż nie pamięta tego, lecz nie można dać temu wiary, bowiem zaraz później następuje wypowiedź: „chciałam, żeby dopuszczono mnie do głosu i wtedy stuknęłam” - co zadaje kłam twierdzeniom o niepamięci, skoro powódka pamięta, w jakim celu i jakich okolicznościach mogła stuknąć w stół. Podobnie na rozprawie w dniu 28 grudnia 2016r. przyznała, iż mogła powiedzieć „zamknij się ty cholero” (k. 266) oraz że „ją okradają” (k. 267). Sąd nie dał wiary sekwencji zdarzeń z 4 lutego 2016r. opisaną przez powódkę w dniu 28 grudnia (k. 269) bowiem jest sprzeczna z pierwszymi wyjaśnieniami informacyjnymi, składanymi w bliższej relacji czasowej do zdarzenia, zatem w ocenie sądu wtedy były bardziej dokładne i spontaniczne.

Zeznania powódki z dnia 24 lutego 2017r. są w ocenie sądu logiczne, spójne, znajdują potwierdzenie w zeznaniach P. K. oraz analizie logicznej sekwencji wydarzeń, które miały miejsce między stronami na przełomie 2015 i 2016r..

Sąd dał też wiarę zeznaniom L. A. co do zdarzenia z dnia 4 lutego 2016r. znajdują one potwierdzenie w zeznaniach A. K., pośrednio także w części w zeznaniach powódki, a także w sporządzonej notatce. Zeznania te są zbieżne z treścią sporządzanej na gorąco notatki, zaś zeznania świadka uwiarygodnia też to, iż powódka nie zaprzeczyła, że podnosiła głos, mogła stuknąć w stół czy wypowiedzieć się niewłaściwie do przełożonej. Podkreślenia wymaga, iż świadek przyznała, iż sytuacja z 4 lutego 2016r. była pierwszorazowa, a wcześniej takich kłótni nie było, co przeczy częściowo notatce z k. 182, ale pamiętać należy, iż treść tej notatki sporządzała komputerowo A. K., zatem mogły wkraść się tam jej spostrzeżenia, a nie świadka A., zaś fakt, że świadek nie zeznaje idealnie tak jak w notatce, w sposób, który sugerowałby wyuczenie się jej, wskazuje na szczerłość i spontaniczność zeznań świadka A.. Zeznania świadka L. A. potwierdzają też zeznania powódki, iż awantura w dniu 4 lutego rozpoczęła się od kłótni o to, gdzie jest dany dokument.

Sąd oparł się również za zeznaniach A. K., albowiem znajdują one potwierdzenie, analogicznie jak wyżej, w zeznaniach L. A. oraz sporządzonej dokumentacji. Podkreślenia wymaga, iż ostatecznie powódka nie zaprzeczyła najpoważniejszym zarzutom, dotyczącym podniesionego głosu powódki, odmowy wykonania poleceń i niestosownych wypowiedzi. Podkreślenia wymaga, iż w ocenie sądu także zeznania A. K. są szczerze i spontaniczne, nie są przygotowane na potwierdzenie tez z odpowiedzi na pozew, przykładowo wskazać należy, iż A. K. zeznała, wbrew treści odpowiedzi na pozew do wypowiedzenia, iż nie miała ona przeprowadzić restrukturyzacji (tzn. nie zatrudniono jej dla przeprowadzenia restrukturyzacji). Przyznała też, iż powódce odjęto część obowiązków, tj. prowadzenie kasy, odpowiedzialność za wiele spraw. Zeznania A. K. znajdują potwierdzenie nie tylko w zeznaniach L. A., ale też w zeznaniach członków zarządu, którym relację z 4 lutego zdała A. K. na najbliższym posiedzeniu zarządu.

Sąd oparł się częściowo na zeznaniach świadka S. C., choć należy zauważyć, iż wielokrotnie w toku zeznań zmieniał temat i odpyływał w dygresje, niemniej jednak w zakresie objętym przedmiotem sprawy wyjaśnił, iż zarząd chciał uporządkować wynagrodzenia, ale chciano z tym poczekać do emerytury powódki; przyznał też, iż powódka zajmowała się noszeniem rzeczy na pocztę, jak woźna nie mogła, co znajduje potwierdzenie w zeznaniach członków zarządu i świadków. Świadek wprawdzie zeznał, że nie proponowano powódce 1/2 etatu, ale pamiętać trzeba, iż świadek był w zarządzie do maja, a powódka mówiła, iż ta propozycja była w sierpniu. Przyznał też, iż akceptował i wydawał decyzję w sprawach owych zaliczek, które wytykano powódce, zatem nie była to jej samowola, tylko sytuacja uzgodniona z pracodawcą, co w ocenie sądu koreluje z zapisem z protokołu posiedzenia zarządu z 29 grudnia 2014r. gdzie jednak mimo propozycji niektórych członków, ostatecznie nie zdecydowano się na udzielenie powódce nagany, widocznie nie widząc do tego przesłanek.

Sąd dał wiarę świadkowi A. S., jej zeznania znajdują potwierdzenie w zeznaniach powódki oraz są zasadniczo niesprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym. Świadek przyznała, iż od powódki słyszała, że propozycje zmiany czasu pracy dostała w sierpniu, wskazała też na okoliczność konfliktu w zarządzie, wyjaśnienie powódki i świadka w związku z zarzutami, a także co do kwestii wynagrodzeń. Świadek wskazała, iż początkowo obowiązywały regulaminy i taryfikatory wprowadzone przez zarząd główny (co koreluje z dokumentacją zawartą w aktach osobowych powódki) z czasem po wyodrębnieniu się oddziałów, miały one oddzielne regulacje, tzn. ogólnokrajowe regulacje nie obowiązywały w wyodrębnionych oddziałach, miały zastosowanie tylko do samego zarządu głównego i zatrudnionych przezeń pracowników. Świadek zgodnie z S. C. wyjaśniła, dlaczego wynagrodzenia stały się jednoskładnikowe, choć wcześniej składały się z wielu składników cząstkowych. Zeznania świadka, że powódka była osobą spokojną, korelują z zeznaniami L. A., iż sytuacja z 4 lutego – kłótnia i awantury wcześniej się nie pojawiały. Siłą rzeczy świadek S. nie była zaś świadkiem zdarzenia z 4 lutego 2016r., bo już wtedy nie pracowała.

Zeznania świadka K. w ocenie sądu nie wniosły wiele do sprawy. Zeznał on tylko, iż z ramienia Komisji Rewizyjnej badał działalność biura i zarządu i ocenia je pozytywnie, czemu nikt się nie sprzeciwiał na zebraniach.

Zeznania M. C. również nie były przydatne, bowiem świadek była w organach stowarzyszenia do 1997r., w zeznaniach rozwodziła się nad pojedynczym zdarzeniem z początku zatrudnienia powódki (20 lat wcześniej!), uznany z racji upływu czasu za nieistotne przez sąd, a o zdarzeniach z 2014-2016 nie miała konkretnej i szczegółowej wiedzy.

Do zeznań H. O. sąd podszedł ostrożnie, wzbudzało wątpliwości sadu to, iż świadek początkowo twierdziła, iż protokoły posiedzeń nie były sporządzane przez nią, mimo jej podpisów, tzn. iż nie miała dużego wpływu na ich treść i się z nią nie identyfikuje, tymczasem gdy z przyczyn technicznych była słuchana drugi raz (k. 245-247) podała, iż treści protokołów odpowiadają rzeczywistości. Ponadto wątpliwa jest wiarygodność osoby, która podpisuje się jako sporządzający protokół pod treścią, z którą się nie zgadza, bowiem wskazuje to na świadome podpisywanie się pod czymś co świadek uznaje za nieprawdziwe, a jednak legitymizuje swoim nazwiskiem. Świadek przyznała, iż pani K. miała być zatrudniona, by zastąpić powódkę. Oraz przyznała, iż powódka jeździła na pocztę zawieść jakieś przesyłki.

Zeznania świadka A. D. były przydatne do ustalenia, iż A. K. miała być zatrudniona, bowiem utracono zaufanie do powódki (k. 236: „dlatego zatrudnił p. K.. Miała przekazywać nam pocztę i niczym nie manipulować”), co poniekąd koresponduje z zeznaniami członków zarządu w tym zakresie.

Zeznania M. P. i M. T. – nie wniosły wiele do sprawy, świadkowie nie byli bezpośrednio przy zdarzeniu z dnia 4 lutego 2016r., zeznania M. T. korelują z zeznaniami A. K., iż zwalniając powódkę w dniu 4 lutego, po całej kłótni, miała na myśli tylko zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy danego dnia, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Podkreślenia wymaga, iż mąż powódki – M. P. miał tu wiadomości co do zdarzenia z 4 lutego nie z bezpośrednich swoich spostrzeżeń ale z relacji żony, przez co mogły się do jego zeznań zakraść nieścisłości – np. podał, iż to woźna wydawała powódce polecenia służbowe (i chciała, by żona była jej asystentką, czyli jej pomogła w zakresie poczty) podczas gdy nawet powódka nie twierdzi, że to L. A. kazała powódce jechać ze sobą na pocztę, tylko polecenie to wydała A. K.. Zeznania L. A., A. K. i powódki są zresztą w tym zakresie zgodne, zaś tym samym sprzeczne z cytowanym fragmentem zeznań świadka M. P.. Z zeznań M. P. wynika, iż powódka w dniu 4 lutego myślała, że A. K. ją zwolniła z pracy w ogóle., co jednak nie było prawdą, jak wytłumaczono M. T. co ten świadek przyznała. Podkreślenia też wymaga, iż w ocenie sądu świadek M. P. nie jest bezstronny, a jest zaangażowany emocjonalnie w sprawę, o czym świadczą jego personalne uwagi do B., niezwiązane z tą sprawą (k. 248- „ona[...] nie przyszła na pogrzeb brata, to osoba bezwzględna, walcząca o dostęp do pieniędzy”).

Sąd oparł się na zeznaniach członka zarządu N. B., uznając je za spójne, szczegółowe i przekonujące. Znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. N. B. potwierdziła, iż w oddziale nie było określonych zasad wynagradzania. Nie można się zgodzić z przedstawicielką pozwanego, by audyt zarzucał brak regulaminu, bo jest to sprzeczne z treścią załączonego do sprawy audytu (zresztą pozwany nie miał obowiązku posiadania regulaminu, z uwagi na poziom zatrudnienia). Wielokrotnie podała, iż zarząd utracił zaufanie do powódki i dlatego zatrudniono A. K. (por. np. k. 252, 254), a nie w celu restrukturyzacji biura (jak podnoszono w odpowiedzi na pozew). Do tego

przyznała, iż wolą zarządu było zredukować godziny pracy powódki do połowy, co pośrednio potwierdza zeznania powódki o propozycji redukcji etatu, jaką otrzymała przed wypowiedzeniem (k. 251: „chcieliśmy z powódką załatwić sprawę polubownie, zredukować czas pracy i obniżyć wynagrodzenie”, k. 254: „po redukcji etatu powódce”). Koreluje też z zatrudnieniem A. K. na 1/2 etatu.

Także z zeznań T. B., skarbnika, wynika, iż przyczyną wypowiedzenia była utrata zaufania względem powódki (k. 254, oraz stanowcze powtórzenie tego k. 255). Jej zeznania znajdują potwierdzenie w zeznaniach N. B., w treści protokołów posiedzeń zarządu. T. B. twierdziła, iż powódka źle się wypowiadała o zarządzie, ale nie mogło to być podstawą zarzutu z oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia w lutym 2016r., bowiem T. B. przyznała, iż miało to miejsce przed 2016r. i słyszała to ona bezpośrednio, choć nikomu nie zgłaszała. Wskazuje to na brak zachowania terminu z art. 52 § 2 k.p.. Znamienne, iż T. B., skarbnik stowarzyszenia, nie wie, dlaczego obniżono wynagrodzenie L. A. o 10 zł, oraz jakie to miało znaczenie dla obniżania kosztów biura. W ocenie sądu wyraźnie z tego wynika pozorność tej zmiany, tylko i wyłącznie w celu wykazania rzekomej powszechności zmian w zakresie wypowiedzenia. Znamienne, iż choć T. B. zarzuca, iż dotychczas nie było regulacji co do różnych składników wypłacanych pracownikom, jak świadczenie urlopowe, nagrody, to jednak zarząd nie zdecydował się na spisanie żadnych zasad wynagradzania, a ograniczył się tylko do obniżenia wynagrodzenia powódce o 1350 zł i L. A. o 10 zł.

Także I. B. przyznaje, iż zarząd chciał zredukować etat powódki i nie potrafiła wyjaśnić, dlaczego obniżono wynagrodzenie p. L..

T. K. potwierdził zeznania powódki o propozycji redukcji etatu, o tym, iż odjęto powódce obowiązki i stąd chciano, by zgodziła się na niższe wynagrodzenie (k. 259).

Sąd oparł się także na zeznaniach prezesa P. K., które w zasadniczej części były zbieżne z zeznaniami pozostałych członków zarządu. Z zeznań prezesa wynika też koherentna relacja co do zdarzenia z 4 lutego 2016r., przedstawiona przez A. K..

Przechodząc do merytorycznej oceny prawnej, w pierwszej kolejności należy odnieść się do chronologicznie wcześniejszej kwestii wypowiedzenia warunków umowy o pracę powódki.

Zgodnie z art. 39 k.p. 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.

Powyższe odnosi się też do wypowiedzenia warunków umowy o pracę takiego pracownika, co wynika z treści art. 42 § 1 k.p, który brzmi: przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Kodeks pracy przewiduje w art. 43 k.p., iż pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na: **1)** wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy; **2)** stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Przepis ten, jest przepisem wyjątkowym, wprowadzającym wyłom od kodeksowej zasady ochrony przedemerytalnej, dlatego nie może podlegać interpretacji rozszerzającej.

Wypowiedzenie zmieniające jest dopuszczalne, gdy w przedsiębiorstwie wprowadzone zostaną nowe zasady wynagradzania. **Chodzi o zmiany przepisów płacowych dotyczące ogółu zatrudnionych lub tej grupy zawodowej, do której należy pracownik w wieku przedemerytalnym.** Komentowany przepis nie zezwala zatem na pogorszenie sytuacji indywidualnego pracownika, ale dotyczy zmiany obejmującej warunki wynagradzania większej grupy osób. Należy uznać, że na podstawie art. 43 pkt 1 KP dopuszczalna jest tylko zmiana wynagrodzenia

i nie dotyczy to innych warunków zatrudnienia (np. rodzaju pracy). Konkluzja taka wynika z faktu, że przepis wprowadza odstępstwo od ogólnego zakazu wypowiedzenia zmieniającego w odniesieniu do pracowników w wieku przedemerytalnym, a wyjątki nie mogą być interpretowane rozszerzająco (t. 2 kom do art. 43, A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017).

Przyczyny te stanowią katalog zamknięty. Pracodawca nie może więc wypowiedzieć warunków pracy lub płacy pracownikowi w wieku przedemerytalnym, powołując się na przyczyny inne niż wymienione w art. 43 k.p.. Ponadto, w związku z tym, że przyczyny te uzasadniają wyjątek od ogólnej zasady wyrażonej w art. 39 KP – nie powinny być interpretowane w sposób rozszerzający (por. uchw. SN z 11.7.1975 r., I PZP 19/75, OSNC 1976, Nr 4, poz. 76) -tak kom do art. 43 w: **Kodeks pracy. Komentarz** pod red. dr hab. Krzysztof Walczak).

W uzasadnieniu wyroku z dnia 11 maja 2016 r. I PK 151/15, SN wskazał, iż Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 kwietnia 2016 r., I PK 127/15 (niepublikowany) uznał, iż z wykładni językowej art. 43 KP wynika, że wyłączenie ochrony przedemerytalnej dotyczy wyłącznie wprowadzania nowych zasad wynagradzania. Nie obejmuje więc innych warunków umowy o pracę. Pracodawca nie może np. dokonać pracownikowi objętego ochroną przedemerytalną wypowiedzenia warunków pracy w części obejmującej normy czasu pracy bowiem hipoteza tego przepisu odnosi się do zmiany zasad wynagradzania.

Zgodnie z wyrokiem SN z 28 kwietnia 2016 r., I PK 127/15, art. 43 k.p. ustanawia wyjątek od zakazu wypowiedzenia 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. Ustawodawca wyraźnie ograniczył wyłączenie powyższego zakazu do wypadku wprowadzenia nowych zasad wynagradzania za pracę. Już z językowej wykładni tego przepisu wynika więc wniosek, że wyłączenie to nie dotyczy wprowadzenia nowych zasad przyznawania innych świadczeń.

Powyższe orzeczenia wskazują, jak należy interpretować treść art. 43 k.p. – a mianowicie, z uwag na jego wyjątkowy charakter, wprowadzający wyłom od zasady ochronnej prawa pracy, winien być interpretowany jak najbardziej ściśle.

Zrozumiałe jest dopuszczenie wyłomu od tej zasady, gdy pracodawca zmienia regulamin, wprowadza UZP, zmienia ogólne zasady wynagradzania dotyczące pewnej liczby pracowników (ogół lub grupa) wtedy zakaz wypowiedzenia oznaczałby duże trudności organizacyjne dla pracodawcy, gdyby dla osób chronionych ze względu na wiek musiał stosować inne zasady rozliczeń. Tutaj prymat ochrony zatrudnienia pojedynczego pracownika ustępuje prawom pracodawcy do racjonalnej organizacji pracy, organizacji jednolitej w zakresie składników wynagrodzeń, sposób ich naliczania, uprawnień do nabycia itp.

W niniejszej sprawie ani takich okoliczności, jak przedstawione powyżej, ani takich celów, jakie przyświecają temu przepisowi, nie można się dopatrzeć.

Z zeznań praktycznie wszystkich członków zarządu oraz świadków pochodzących z władz stowarzyszenia wynika niezbicie, iż u pozwanego nie było zasad wynagradzania jako takich, jako jakiegoś dokumentu regulującego zasady nabywania, składniki wynagradzania, sposób naliczania, terminy wypłaty itp. – dokumentu, który prawo pracy traktowałoby jako zasady wynagradzania. Za A. Sobczykiem (cy.t. wyżej komentarz) należy powtórzyć, iż chodzi w art. 43 k.p. o zmiany przepisów płacowych pracodawcy.

W (...) Oddział W. nie było przepisów płacowych. Z zeznań świadków i stron wynika, iż jakieś regulacje były w zarządzie głównym, ale po wyodrębnieniu oddziałów i nadaniu im samodzielności prawnej, te zasady w oddziałach nie obowiązywały.

Jedynymi regulacjami, określającymi wynagrodzenie pracowników (...), były umowy o pracę, których treść ustalana była indywidualnie w stosunku do każdego pracownika..

Stanowczo należy sprzeciwić się rozszerzaniu interpretacji art. 43 k.p. na możliwość zmiany zasad wynagradzania zapisanych jedynie w indywidualnych umowach o pracę. To nie są płacowe przepisy pracodawcy, nadto w takiej sytuacji zmiany te nie obejmują ogółu czy grupy pracowników – to jednostkowo konkretnego pracownika dotyka zmiana jego umowy o pracę.

Podkreślenia wymaga, iż (...) w dacie sporządzania oświadczeń zatrudniał 3 pracowników: powódkę, A. S. i L. A.. Żadna zmiana wynagradzania nie objęła A. S., która choć złożyła wypowiedzenie jeszcze pracownikiem była w sierpniu 2015r..

W ramach rzekomych zmian zasad wynagradzania powódce obniżono wynagrodzenie o 1350 zł, zaś pani L. A. o 10 zł.

Nie sposób dopatrzeć się tu żadnej zasady, zresztą strona pozwana nie potrafiła jej wskazać (poza stwierdzeniem, że uznano, że pracownicy mają za wysokie pensje).

Nie polega na prawdzie twierdzenie z odpowiedzi na pozew, (k. 30v), iż wynagrodzenie L. A. obniżono tylko o 10 zł, bowiem bardziej nie można było, jako że zostało ono obniżone do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. L. A. miała przed zmianą 1900 zł, obniżono jej wynagrodzenie o 10 zł, do 1890 zł (k. 60), podczas gry w 2015r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 1750 zł.

Powyższe zatem wskazuje, iż pani L. - drugiemu pracownikowi obok powódki, obniżono wynagrodzenie pro forma, o kwotę, która nie jest dotkliwa, tylko po to aby stworzyć pozór powszechności zmian zasad wynagradzania. Nie można jednak twierdzić, iż mamy do czynienia tu z jakąś zasadą, skoro brak jakichkolwiek punktów wspólnych między jedną zmianą a drugą nie sposób wyprowadzić jakiegoś wspólnego mianownika w tych zmianach (poza tym iż stanowią obniżenie wynagrodzenia, to jednak nie spełnia wymagań przepisu art. 43 k.p.).

Znamienne jest, iż nikt z przesłuchanych świadków czy członków zarządu, nie był w stanie wskazać jaki sens ekonomiczny, jaką logikę miało mieć w sobie obniżenie wynagrodzenia L. A. do 10 akurat złotych. Nie wskazano, jaka zasada pozwalała z jednej strony obniżyć wynagrodzenie o 1350 zł, a z drugiej o 10 (bo limit wysokości wynagrodzenia minimalnego na pewno nią nie był).

Znamienne, iż choć skarbnik stowarzyszenia (...). B. zarzucała, iż nieprawidłowością wg zarządu było to, że dotychczas nie było regulacji co do różnych składników wypłacanych pracownikom na zasadzie decyzji prezesa, jak świadczenie urlopowe, nagrody itp. (czyli zarzucała, iż u pracodawcy nie było przepisów płacowych regulujących te kwestie), to jednak zarząd nie zdecydował się na spisanie żadnych zasad wynagradzania, a ograniczył się tylko do obniżenia wynagrodzenia powódce o 1350 zł i L. A. o 10 zł. Zatem kwestia świadczeń urlopowych, nagród itp. nadal pozostała nieregulowana. Powstaje zatem pytanie, gdzie owe zasady wynagradzania, gdzie owe zmiany tych zasad?

Nie można tu mówić o żadnych oszczędnościach finansowych na kosztach kadrowych, bowiem jeśli chodzi o księgowość, to choć nie ma już tego stanowiska, to w to miejsce zatrudniono firmę zewnętrzną, co również wiąże się z kosztami, nadto to nie wiązało się przyczynowo ze zmianą zasad wynagradzania czy jakąkolwiek restrukturyzacją, bowiem księgowa A. S. zrezygnowała z pracy sama i to już w maju. Dodatkowo obniżenie wynagrodzenia L. A. jest zasadniczo pomijalne, zaś obniżenie wynagrodzenia powódki nie daje żadnych oszczędności, jeśli uwzględnimy, iż na jej miejsce, tj. w zakresie części jej obowiązków, zatrudniono na pół etatu A. K., za wynagrodzeniem 2490 zł, a od grudnia 2015r. 2780 zł. Nawet przy przyjęciu nowych warunków przez powódkę, oszczędności finansowych nie ma tu żadnych (chyba że chodziło o wymuszenie na powódce odmowy przyjęcia warunków, wtedy oszczędności by były, z tym, że pamiętać należy, to w orzecznictwie sądowym uznawane jest za szykanę uzasadniającą uznanie takiego wypowiedzenia warunków, które dla pracownika są nie do przyjęcia w sposób oczywisty, za nieuzasadnione lub sprzeczne z przepisami, bo te nowe warunki w istocie stają się pozorne).

Analiza materiału dowodowego w ocenie sądu bezsprzecznie pozwala na wniosek, iż rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę, jest utrata do niej zaufania. Podkreślenia wymaga, iż wyraźnie to stwierdzili, i to nawet powtarzając kilkakrotnie, członkowie zarządu - np. N. B., wielokrotnie podała, iż zarząd

utracił zaufanie do powódki i dlatego zatrudniono A. K. (por. np. k. 252, 254), a nie w celu restrukturyzacji biura (jak podnoszono w odpowiedzi na pozew). Także z zeznań T. B., skarbnika, wynika, iż przyczyną wypowiedzenia była utrata zaufania względem powódki (k. 254, oraz stanowcze powtórzenie tego k. 255). Znajduje to potwierdzenie także w zeznaniach A. D. (k. 236). Dobitnie wynika to z zezna P. K. (k. 311: „Przeanalizowaliśmy wyniki audytu, który podważył zaufanie do powódki. Zmieniliśmy zamki, aby kontrolować dostęp do dokumentów i przekazaliśmy taki zakres obowiązków, co do którego jako zarząd nie mieliśmy wątpliwości”) także inne osoby mówiły o tym, że pani K. miała zastąpić powódkę..

Zeznania te znajdują potwierdzenie w protokołach posiedzeń zarządu, z których wynika, iż członkowie zarządu mieli zastrzeżenia do prezesa, iż samowolnie decyduje o wielu sprawach związanych z finansami, a powódkę uznawano za osobę z nim współpracującą, wykonującą jego polecenia, obciążano ją odpowiedzialnością za co najmniej niefrasobliwość w prowadzeniu kasy gotówkowej (trzymanie większej gotówki, zamiast zanosić do banku, owe karteczki poświadczające, iż ktoś sobie coś wziął - itp.), uważano, iż pewnych spraw nie prowadzi dobrze (tu np. zarzuty, iż przekazywała niewłaściwe dokumenty czy też udzielała niewłaściwych informacji; zastrzeżenia co do maili wysyłanych przez powódkę w sprawie choroby i śmierci jednego z członków stowarzyszenia) itp.. Następnie zdarzenia układają się w logiczną całość: część osób z zarządu traci zaufanie do powódki, co jest podkreślane przez trwającą kontrolę akt (T. B. i T. K.), zlecenie audytu (podkreślenia wymaga, iż choć wg protokołu z 14 stycznia 2015r (k. 70) audyt miał być zlecony celem określenia, ile etatów jest potrzebnych i za jakim wynagrodzeniem, to jednak w zleceniu audytu ani audycie ostatecznie tych kwestii nie ma!), zarząd więc nie chce współpracować z powódką, zatrudnia się nową osobę, która ma nadzorować powódkę, kontrolować ją, a także zajmować się obowiązkami, odjętymi powódce, a co do których do powódki były największe zarzuty (tu warto przypomnieć zeznania A. D.: iż K. została zatrudniona na miejsce powódki żeby przekazywała pocztę, żeby tu nie było manipulacji – k. 236). Ta nowa osoba otrzymuje wynagrodzenie, które stanowi dodatkowy koszt, więc zarząd obniża powódce wynagrodzenie, aby te koszty sobie obniżyć.

Podkreślenia wymaga, iż nie polega na prawdzie twierdzenie z odpowiedzi na pozew, że A. K. miała doprowadzić do jakiejś restrukturyzacji pracy biura (działania naprawcze) – znamienne, iż A. K. nic o tym nie wie i zeznaje, iż to nie miało należeć do jej obowiązków (k. 194).

Powyższe wskazuje, iż przyczyną wypowiedzenia warunków umowy o pracę powódki były zupełnie inne niż wskazane w wypowiedzeniu. Nie było żadnej zmiany zasad wynagradzania, żadnej zmiany przepisów płacowych pracodawcy (bo takich nie było), po prostu zarząd uznał, iż skoro część obowiązków powódki, (z uwagi na utratę do niej zaufania i brak chęci do dalszego powierzania jej tych bardziej newralgicznych obowiązków) przejęła inna osoba, co oznacza, iż powódka ma ich mniej, to zdaniem zarządu powinna mieć mniejszą pensję (za owe mniejsze obowiązki). Tu jeszcze raz przytoczyć należy słowa P. K.: „przeanalizowaliśmy wyniki audytu, który podważył zaufanie do powódki. Zmieniliśmy zamki, aby kontrolować dostęp do dokumentów i przekazaliśmy taki zakres obowiązków, co do którego jako zarząd nie mieliśmy wątpliwości” (k. 311). Dobitnie to wskazuje, iż zmiana wynagrodzenia jest tu jednak pochodną nie zmiany przepisów płacowych, jak wymaga art. 43 k.p., a pochodną rozmiaru odpowiedzialności i zakresu obowiązków powódki po skonkretyzowaniu ich w wypowiedzeniu dokonany z powodu utraty zaufania..

Podkreślenia wymaga, iż w przypadku powódki mówimy o zmianie warunków umowy w zakresie szerszym, niż tylko wynagrodzenie – przecież sprecyzowanie obowiązków powódki w wypowiedzeniu to de facto ograniczenie jej dotychczasowych obowiązków, a także zmiana ich charakteru – to, co robiła samodzielnie, teraz miała wykonywać jedynie jako pomoc, pod nadzorem i w zakresie wytyczonym przez przełożonego: wcześniej powódka podlegała bezpośrednio pod zarząd, obecnie wskazano jej podległość pod dyrektora biura; dyrektor biura miała w opisie częściowo identyczne obowiązki jak powódka, co wskazuje iż te obowiązki musiałyby być rozdzielone na 2 osoby, zatem zmianie uległ zakres ich prac na każda z nich.

Koreluje to z licznymi zeznaniami stron i świadków (a także zeznań powódki), iż powódce oferowano porozumienie polegające na obniżeniu etatu (i proporcjonalnym obniżeniu wynagrodzenia) z tym, że powódka się nie zgodziła, a potem się okazało, iż obniżenie etatu formalnie jest niezgodne z przepisami – stąd ucieknięto się do wybiegu pozornej

przyczyny wypowiedzenia (zmiany zasad wynagradzania). Pośrednio przyznaje to P. K., wskazując, iż wynagrodzenie powódki było nieadekwatne do jej nakładu pracy.

Tymczasem, jak wyżej wskazano, doktryna i orzecznictwo (por. np. zgodnie podkreśla, iż art. 43 k.p. nie uzasadnia zmian innych warunków pracy niż zasady wynagradzania (przepisy płacowe pracodawcy).

Dlatego uznać należało, iż wypowiedzenie powódce warunków pracy z 1 września 2015r. było sprzeczne z prawem, sprzeczne z art. 43 k.p., wskazywało pozorną przyczynę, rzeczywista zaś przyczyna nie pozwalała, w świetle ochrony przedemerytalnej powódki, na wypowiedzenie jej warunków umowy o pracę czy też umów w ogóle, bowiem nie mieściła się w zakresie art. 43 k.p., jedyne pozwalającego zmienić warunki umowy o pracę pracownikowi chronionemu (ustawa o zwolnieniach grupowych nie miała tu zastosowania z racji poziomu zatrudnienia u pracodawcy).

Powyższe rozważania prowadzą do konkluzji, iż pracodawca naruszył w przypadku powódki zakaz wynikający z art. 39 k.p. Jednocześnie nie wystąpiły okoliczności uchylające ten zakaz wynikające z art. 40 i 41¹ § 1 kodeksu pracy.

Powyższe uzasadniało zasądzenie na rzecz powódki trzymiesięcznego odszkodowania w wysokości 12.300 zł, o czym Sąd orzekł w punkcie pierwszym wyroku.

Odszkodowanie, za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę (i odpowiednio, z mocy art. 42 k.p., wypowiedzenie warunków umowy) o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powódka miała wynagrodzenie 4100 zł, sprzeczne z prawem wypowiedzenie dotyczy tego wynagrodzenia i dlatego wysokość odszkodowania winna odnosić się do tej wysokości. Określamy bowiem prawo do odszkodowania za owo wypowiedzenie, którego skutek upływa na dzień 31 grudnia 2015r. (z tym dniem nastąpiłoby bowiem rozwiązanie stosunku pracy w razie odmowy przyjęcia nowych warunków).

Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 2 rozp. MPiPS z 29.5.1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.), w celu obliczenia odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy, o którym mowa w art. 47⁽¹⁾ KP, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop, czyli regulację zawartą w § 14–19 rozp. MPiPS z 8.1.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.). zgodnie z § 15 składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu (czyli w niniejszej sprawie 4100).

Dodatkowo wskazać należy, iż na gruncie art. 42 k.p., SN w wyroku z 17 stycznia 1978r., I PRN 178/77, wskazał, iż obniżenie wynagrodzenia związanego z powierzeniem pracownikowi innej pracy, ocenia się w porównaniu do wynagrodzenia pobieranego poprzednio.

Nie ma tu znaczenia kwestia tego, iż powódka kontynuowała zatrudnienie po upływie okresu wypowiedzenia, mimo wcześniejszego oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków.

Przede wszystkim wskazać należy, iż SN przesądził słusznie, w uchwale z dnia 9.11.1990r., III PZP 19/90, iż pracownikowi, który nie złożył oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych mu w wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy i którego stosunek pracy nie uległ rozwiązaniu, a został jedynie przekształcony, przysługuje odszkodowanie na zasadach określonych art. 45 i 47¹ KP w związku z art. 42 § 1 KP (a zatem w pełnej wysokości

wskazanej w art. 47 k.p.). W uzasadnieniu tej uchwały SN powołał się na ryczałtowy charakter tego odszkodowania, który nie jest ściśle zrelatywizowany do powstałej szkody i jej wysokości.

Analogicznie należy potraktować sytuację w niniejszej sprawie. Wprawdzie powódka złożyła oświadczenie o odmowie przyjęcia warunków, to jednak dalsze jej postępowanie, w postaci przychodzenia do pracy i jej wykonywania po upływie okresu wypowiedzenia, oraz zachowanie strony pozwanej (przyjmowanie tej pracy, wypłacanie za nią wynagrodzenia w wysokości określonej w wypowiedzeniu warunków umowy) świadczy, iż w sposób dorozumiany doszło do wycofania przez powódkę tego oświadczenia i przyjęcia tego przez stronę przeciwną. Strony zeznały bowiem stanowczo, iż nie zawarły żadnej nowej umowy. Nie negocjowały na nowo warunków. Powódka zeznała, iż uważała, że kontynuuje dotychczasowy stosunek pracy (por k. 310: „ja nie wiedziałam jak to się potoczy. Nadal chodziłam do pracy. Czekałam, aż rozstrzygnie się sprawa w Sądzie. Ja uważałam, że obowiązuje nadal ta umowa, którą miałam zawartą wcześniej. Między mną, a stroną pozwaną nie było rozmów na temat nawiązania nowego stosunku pracy. Przychodziłam do pracy w przekonaniu, że wykonuję obowiązki wynikające z dotychczasowego stosunku pracy” (...) „po upływie okresu wypowiedzenia zakres moich obowiązków się właściwie nie zmienił”). Koreluje to z wypowiedzią prezesa K. (K. 311): „Ponieważ powódka wykonywała ten nowy zakres obowiązków i przyszła do pracy w styczniu, to ja to traktowałem jako kontynuację stosunku pracy i nie podpisałem żadnych dokumentów (...) Powódka wykonywała te obowiązki, które były w wypowiedzeniu zmieniającym”).

Jednocześnie nie można twierdzić, jak zdaje się wywodzić strona pozwana, iż kontynuacja zatrudnienia, przyjęcie (w sposób dorozumiany) tych warunków oznacza niezakwestionowanie przez powódkę zasadności wypowiedzenia (zgodę z tym wypowiedzeniem)..

Sąd Najwyższy uznał, że wykładnia art. 42 § 3 KP nie daje podstaw do przyjęcia, że odwołanie złożone przez pracownika do sądu pracy od wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy oznacza odmowę przyjęcia zaproponowanych nowych warunków pracy (zob. wyr. SN z 22.7.1998 r., I PKN 254/98, OSNAPiUS 1999, Nr 16, poz. 514). Inaczej mówiąc, złożenie odwołania nie jest tożsame z odmową przyjęcia nowych warunków. Należy dodać, iż te same zasady obowiązują w sytuacji odwrotnej: przyjęcie nowych warunków nie oznacza wycofania odwołania od wypowiedzenia.

Odmienność celów każdej ze wspomnianych instytucji (tj. odwołanie od wypowiedzenia oraz oświadczenie w przedmiocie zaproponowanych warunków) sprawia, że przyjęcie oferty nowych warunków pracy lub płacy nie pozbawia pracownika prawa zaskarżenia wypowiedzenia zmieniającego (tak K. Walczak w tezie 46 do art. 42 w: Kodeks pracy. Komentarz pod red. Krzysztofa Walczaka).

W ocenie sądu okoliczności sprawy wskazują, iż właściwe jest odszkodowanie w wysokości górnej granicy przewidzianej prawem.

Powódka miała wieloletni staż pracy, jej okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące. Powódka podlegała szczególnej ochronie, zaś naruszenia przeciwko przepisom szczególnym powinny spotkać się z surowszą reakcją, z uwagi na sytuację pracownika kwalifikowaną owymi szczególnymi zasadami ochronnymi. Skoro określone osoby ustawodawca zdecydował się chronić bardziej niż innych, to i represja za naruszenie tej ochrony, musi być ostrzejsza, nie może tego nie uwzględniać, iż mamy do czynienia z sytuacją szczególną.

Przepis art. 47¹ k.p. nie określa kryteriów, od których zależy sądowe ustalenie wysokości odszkodowania. W takim przypadku należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, w tym zwłaszcza rodzaj naruszenia przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę, staż pracownika, wysokość jego wynagrodzenia czy nawet sytuację osobistą i rodzinną pracownika.

Należy też zwrócić uwagę na słuszny pogląd wyrażony w tezie 5 komentarza do art. 47⁽¹⁾kp (Komentarz K. Jaśkowskiego., E. Maniewskiej LEX/el 2011), iż przy ustaleniu wysokości odszkodowania, brać trzeba pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, takie jak podleganie stosunku pracy pracownika szczególnej ochronie, jego możliwości znalezienia nowej pracy, jak również stopień winy pracodawcy, skoro odpowiedzialność odszkodowawcza ma nie tylko wyrównać poniesioną szkodę, ale jest również sankcją wobec wyrządzającego ją podmiotu.

Z uwagi na szczególną ochronę powódki, jak również wysoki stopień winy strony pozwanej (w ocenie sądu pozwane stowarzyszenie umyślnie skorzystało z przyczyny pozornej, po to by obejść przepisy o ochronie stosunku pracy powódki), w niniejszej sprawie właściwe jest odszkodowanie w wysokości górnej granicy przewidzianej prawem.

Na marginesie należy podkreślić, iż nie można było uwzględnić argumentacji strony pozwanej, jakoby przeciwko roszczeniom powódki przemawiały zasady współzycia społecznego. Strona pozwana powoływała się tu na zarzuty względem powódki co do jakości wykonywanej pracy i zarzutów co do nieprawidłowości w jej pracy, stwierdzonych w protokołach posiedzeń zarządu.

Podkreślić jednak należy, iż ustawodawca zdecydował, iż w przypadku osoby chronionej, nawet nienależyta jakość pracy nie uzasadnia zwolnienia. Tylko takie naruszenia, które uzasadniałyby zastosowanie 52 k.p. uzasadniałyby rozwiązanie umowy w tym trybie, na co się pozwana, w zakresie tych zarzutów co do jakości pracy, nie zdecydowała w ustawowym terminie. Materiał dowodowy, zgromadzony w sprawie, nie wskazuje też, by zarzuty względem powódki w zakresie jakości jej pracy uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie, biorąc pod uwagę, iż powódka po prostu wykonywała polecenia prezesa C. (przypomnieć należy, iż zarząd po dyskusji na posiedzeniu nie zdecydował się nawet na karę porządkową dla powódki!). Ochrony przewidzianej w art. 8 KP (5 KC) może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie (wyrok SN z dnia 11 maja 2016 r. I PK 134/15) zaś tu strona pozwana naruszyła zasady współzycia społecznego wypowiadając powódce umowę na podstawie pozornej przyczyny w celu obejścia przepisów o szczególnej ochronie przed zwolnieniem.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie od odszkodowania sąd orzekł na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c., jeśli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe. Powódka domagała się odsetek od poszczególnych kwot już od dnia 11 lutego 2016 r. (k. 279).

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale z dnia 06 marca 2003 roku, sygn. akt III PZP 3/03, ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania. Podobnie orzekł SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 15 grudnia 2004r., I PK 97/04 .

Przywołać też należy, uzasadnienie wyroku SN z 10 marca 2005, II PK 241/04, odnoszące się do odszkodowań z tytułu wypowiedzenia umowy, zgodnie z którym żądanie odszkodowania staje się wymagalne z chwilą wezwania do zapłaty (art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) to jest najpóźniej w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania. Wyraźnie wskazał SN, iż nie ma przeszkód by uchwałę III PZP 3/03 stosować do innych odszkodowań z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

Jak wynika z informacji ze strony poczty polskiej dotyczącej śledzenia przesyłek (e-monitoring) (k. 289) pismo procesowe powódki z żądaniem odszkodowania doręczono stronie przeciwnej w dniu 27 stycznia 2017r. Wcześniej żądanie odszkodowania nie było wyartykułowane. Zatem najwcześniejsza data żądania odsetek od odszkodowania to 28 stycznia 2017r..

W pozostałym zakresie powództwo należało oddalić. Oddalenie obejmuje nie tylko kwestię odsetek poprzedzających datę wskazaną w wyroku, ale także częściowe oddalenie powództwa o odszkodowanie.

Sąd zasądził powódce maksymalne odszkodowanie wynikające z k.p. (12.300 zł).

Jednocześnie brak podstaw, by powódce przyznać odszkodowanie w wyższej niż ustawowa wysokości.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, iż SN uznał, że językowa wykładnia art. 47¹ KP jest jednoznaczna. Odszkodowanie za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przysługuje zatem w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. **Przepis ten nie może więc stanowić podstawy prawnej do zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania wyższego niż odpowiadającego wynagrodzeniu za 3 miesiące** (zob. wyr. SN z 7.12.2011 r., II PK 76/11, Legalis).

Dokonanie wypowiedzenia z nieuzasadnionej przyczyny lub z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu nie uzasadnia automatycznie roszczeń uzupełniających (por. uchwałę 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009 r., I PZP 2/09, OSNP 2101, nr 1-2, poz. 1 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2007 r., III PK 91/06). Także Trybunał Konstytucyjny orzekł w wyroku z dnia 18 października 2005 r., SK 48/03 (OTK-A 2005, nr 9, poz. 101), że art. 47¹ KP jest zgodny z art. 64 ust. 2 i art. 32 ust. 1 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 77 ust. 1 Konstytucji.

Bezspornie dopuszcza się możliwość wyjścia przez art. 300 k.p. na przepisy o odpowiedzialności odszkodowawczej z k.c., w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Tu bowiem jednoznacznie wypowiedział się za taką możliwością TK. Nie oznacza to jednak, analogicznego zastosowania tego orzeczenia na przypadki wypowiedzenia umowy o pracę.

Tu orzecznictwo i doktryna podnoszą możliwość wystąpienia z dodatkowym roszczeniem z k.c., jeśli dojdzie przy okazji wypowiedzenia umowy o pracę do dodatkowego deliktu (np. naruszenie dobra osobistego pomówieniem pracownika czy poniżeniem go przez sposób wypowiedzenia).

Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę ma stanowić delikt pracodawcy, to pracownika obciąża dowód wykazania okoliczności uzasadniających taką odpowiedzialność. Znaczenie ma wówczas inna (szersza) bezprawność w zachowaniu pracodawcy niż określona w prawie pracy (tak SN w wyroku z dnia 9 października 2012 r. II PK 66/12). Innymi słowy bezprawność polegająca jedynie na naruszeniu przepisu kodeksu pracy nie uzasadnia odszkodowania przekraczającego granice odszkodowania z kodeksu pracy – by doszło do odpowiedzialności na podstawie przepisów prawa cywilnego szkoda musi wynikać z dodatkowych okoliczności, opartych o zdarzenia podlegające ocenie z punktu widzenia prawa. Jak dalej wskazał SN: odpowiedzialność deliktowa pracodawcy (art. 415 KC) za rozwiązanie umowy o pracę nie jest wykluczona, jednak zachodzi szereg dalszych uwarunkowań. Przede wszystkim chodzi w niej o bezprawność inną (szerszą) niż określona w Kodeksie pracy, gdyż wobec samodzielnej i zasadniczo pełnej regulacji w prawie pracy dotyczącej rozwiązywania stosunku pracy (art. 300 KP), odpowiedzialność deliktowa pracodawcy musi być ujmowana jako szczególnie wyjątkowa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 listopada 2010 r., II PK 112/10 i powołane w nim orzecznictwo).

Powódka nie podnosiła innych okoliczności, niż bezprawność wypowiedzenia wynikająca z naruszenia kodeksowego zakazu wypowiedzenia umowy.

Brak podstaw do zakwestionowania prawidłowości rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie sądu nie ulega wątpliwości, że działania powódki z dnia 4 lutego 2016r. wykazywały cechy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Do podstawowych obowiązków pracowniczych należy zgodnie z art. 100 § 2 k.p. przestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy porządku (pkt 2), przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (6).

W dniu 4 lutego 2016r. powódka naruszyła zasady współzycia społecznego.

Wypowiadała się względem przełożonej – dyrektor biura A. K., w sposób niedopuszczalny – jak wynika z zeznań świadków: „ty cholero, ty zołzo”. Powódka nie zaprzeczyła temu, przyznała, że mogła tak powiedzieć. Przyznała, iż uderzyła w stół. Nie zaprzeczyła, iż powiedziała, iż skoro ją okradają, to członkowie nie muszą płacić składek (w kontekście odmowy wykonania polecenia)

Według ugruntowanej linii orzeczniczej naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych musi być zawinione, a więc popełnione w warunkach umyślności lub rażącego niedbalstwa (tak m.in. SN w wyroku z dnia 9 lipca 2009 roku, sygn. akt II PK 46/09, LEX nr 533035). Działanie powódki jest bez żadnych wątpliwości działaniem umyślnym, gdyż musiała wiedzieć, iż takie zachowanie jest nieetyczne i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, że agresywne zachowania nie są dopuszczalne w środowisku pracy.

Zachowanie powoda narusza ważny interes pracodawcy, bowiem ma on obowiązek zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w tym wolne od stresu.

Nawet jednorazowa taka sytuacja uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy, bowiem nie można oczekiwać od pracodawcy by tolerował takie zachowania.

Nie można mówić by powódka została jakoś w niecny sposób sprowokowana do tego zachowania. Sam fakt prowadzenia sporu sądowego nie uzasadnia takiego wybuchu emocji u powódki.

Jak przyznała powódka – „wygarnęła” ona to co się działo w ostatnich miesiącach (k. 191). Przyznała, iż podniosła w dyskusji głos, nie zaprzeczyła że uderzała w stół i powiedziała „ty cholero” do dyrektor..

Podkreślenia wymaga, iż z materiału wynika, iż do tej pory obie panie odnosiły się do siebie w sposób poprawny, choć nie da się ukryć że stosunki były chłodne. Materiał dowodowy nie potwierdza tego, by to p. K. poniżała czy upokarzała powódkę. Powódka zarzucała, iż A. K., osoba młodsza od niej, traktowała ją jak szczeniaka, ale nie wykazała tego żadnym konkretem. W ocenie sądu jest to subiektywne odczucie powódki wywołane przekonaniem o jej pokrzywdzeniu działaniami zarządu (bolesne dla powódki było już samo to, iż zatrudniono nową osobę, która przejęła jej obowiązki i nawet była w strukturze wyżej od niej). Samo wydawanie poleceń nie oznacza upokarzającego postępowania. Każdy pracownik powinien się liczyć z tym, iż może mieć młodszego od siebie szefa. Nie ma w tym niczego samo przez się upokarzającego. Takie sytuacje mogą się zdarzyć.

A. K. też nie wydała powódce żadnego upokarzającego czy niezgodnego z prawem polecenia – poleciła powódce towarzyszyć woźnej L. A. w drodze na pocztę z przesyłkami. Podkreślenia wymaga, iż nie było to ani nic uwłaczającego, ani nic, co by było sprzeczne z zakresem obowiązków powódki – liczni świadkowie (w tym wnioskowani przez powódkę) zeznali, iż wcześniej zdarzało się że powódka na pocztę chodziła. Nie uzasadnia też odmowy wykonania polecenia fakt niepełnosprawności powódki – z niczego bowiem nie wynika, by powódce kazano dźwigać jakieś przekraczające jej możliwości ciężary. Przesyłki zawierały pismo branżowe pakowane osobno do dla każdego członka. Nic nie szkodziło, by powódka wzięła część przesyłek nieszkodzącą jej zdrowiu. W pracy przecież pracowała z dokumentami, musiała być zdolna do podnoszenia teczek czy segregatorów z zawartością – nie można przyjąć, że nie mogłaby zabrać kilku przesyłek z czasopismem.

Powódka nie chciała wykonać polecenia, bo uważała, że jest bez sensu, bowiem pani woźnej mógł pomóc mąż, który pomagał wcześniej. Pamiętać jednak należy, iż on nie był zatrudniony w (...). Wykorzystywanie go do pomocy było kontrowersyjne, mogłoby rodzić jakie komplikacje, np. roszczenia względem (...), jakby przy tym coś mu się stało (upadek, wypadek), albo gdyby nagle zażyczył sobie wynagrodzenia za te czynności. Nie dziwi, iż nowa dyrektor biura nie chciała, by chodzenie na pocztę wyglądało tak jak dotychczas. Wcześniej korzystano z pomocy męża pani L., bo ktoś musiał zostać w biurze, a sama pani L. mogła nie dać rady coś zanieść. Teraz jednak w biurze zostawała dyrektor i powódka mogła pójść pomóc woźnej.

Odmowa wykonania polecenia przez powódkę była nieuzasadniona i w ocenie sądu w tych okolicznościach stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracownik nie może odmawiać wykonywania poleceń

przełożonego, które są niesprzeczne z prawem (powódka nie miała zaświadczenia, które wskazywałyby jakieś ograniczenia w wykonywanych na tym stanowisku czynnościach, które polecenie by naruszało), tylko dlatego, iż mu ono się nie podoba i uważa je za bezsensowne. Tym bardziej, iż dyrektor miała swoje racje (brak podstaw wysługiwania się osobą postronną).

Podobnie odmowa polecenia zadzwonienia do członków w sprawie zaległych składek była nieuzasadniona.

Powódka, jak wynika z dogłębnej analizy jej zeznań, sama sobie poniekąd przeczy w tej sprawie. Raz mówi, iż odmówiła wykonania tego polecenia tylko w tym konkretnym dniu, bo była zdenerwowana i nie chciała robić tego w zdenerwowaniu, w innym miejscu przyznała, iż mogła powiedzieć w tym kontekście, że „mogą [członkowie] nie płacić, skoro ją okradają [zarząd]”. To drugie wskazuje raczej na odmowę wykonania polecenia tak na złość, w retorsji za obniżenie wynagrodzenia, za niesprawiedliwe zdaniem powódki traktowanie. W ocenie sądu nie zasługuje to na aprobatę.

Podkreślenia wymaga, iż powódka sama z siebie, przed tym poleceniem, nie prosiła dyrektor o zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy z uwagi na złe samopoczucie, nie poprosiła o urlop, nie chciała się zwolnić by iść do lekarza. Nic takiego nie wynika z materiału dowodowego, nawet z analizy zeznań powódki. Dopiero na polecenie A. K. opuściła miejsce pracy, wtedy, gdy powódka nie mogła się uspokoić po awanturze między nimi. Do tego momentu powódka nie sprawiała wrażenia, iż chce opuścić miejsce pracy z powodu stanu zdrowia. Dlatego sąd nie dał wiary powódce, iż z przyczyn zdrowotnych odmówiła ona wykonania tego polecenia tylko tego dnia. W ocenie sądu powódka odmówiła wykonania tego polecenia na przekór dyrektor, zła na nią, iż ta jej każe przygotować jakieś dokumenty, które nie były w dyspozycji powódki (wcześniejsza kłótnia o licencje). Tymczasem pamiętać należy, iż kwestia obsługi administracyjnej członków prowadzenie list członków, prowadzenie spraw członkowskich leżało w zakresie jej obowiązków. W to się doskonale wpisywało telefonowanie do członków by ich uprzejmie nakłonić do uiszczenia zaległości bez straszenia windykacją (por. k. 183) – powódka, której dobre relacje z członkami podkreślali zasadniczo wszyscy, doskonale się do tego nadawała. Samo uczucie zdenerwowania nie uzasadnia odmowy wykonania polecenia. Powódka powinna była umieć powstrzymać emocje, uspokoić się, a nie oświadczać, iż w tym dniu to ona tego nie zrobi (a była to dopiero godzina 12 – por k. 183) – to powódka uznała się za niezdolną do wykonywania obowiązków z powodu zdenerwowania ale zamierzała przebywać dalej w pracy ich nie wykonując? Czy też zamierzała wykonywać tylko wybrane przez siebie obowiązki? Takie zachowanie naruszało podstawowe obowiązki pracownicze.

Wreszcie zachowanie powódki polegające na krzykach, wyzwiskach typu ty cholero i zołzo, uderzanie ręką w stół – a więc utrata kontroli nad emocjami, wywołanie kłótni w miejscu pracy – naruszało porządek pracy, zasady współzycia społecznego i nie powinno się zdarzyć. W sposób ewidentny w ocenie sądu oznaczało to zniszczenie przesłanek z art. 52 k.p.. Powódka nie została sprowokowana żadnym niestosownym zachowaniem innych pracowników – dyrektor wydawała jej normalne polecenia zgodne z zakresem obowiązków, nawet jeśli nie wiedziała, iż powódka nie ma dostępu do owych licencji (od których to się zaczęło) to nie jest to powód to takiej reakcji powódki.

Stąd oddalenie powództwa w punkcie II wyroku na podstawie przepisów wyżej cytowanych.

Sąd orzekł również, w punkcie III o kosztach zastępstwa procesowego w punkcie czwartym wyroku. Ostateczny wynik sprawy decyduje o obowiązku zwrotu kosztów procesu. Wskazuje on na to, że w zasadzie - (art. 98 § 1 k.p.c.) - strona przegrywająca sprawę ma obowiązek zwrócenia wygrywającemu przeciwnikowi poniesionych przez niego kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony (por. uzasadnienie postanowienia SN z 11.03.2011r., II CZ 104/10, LEX nr 784918).

W niniejszej sprawie strona pozwana uległa częściowo żądaniu powódki.

W związku z powyższym obowiązek zwrotu kosztów reguluje zasada stosunkowego rozdziału kosztów.

Przy czym należy mieć na uwadze, iż w niniejszej sprawie były dwa pozwy, złożone w okresie obowiązywania różnych przepisów regulujących stawki wynagrodzenia pełnomocników profesjonalnych.

Odwołanie od wypowiedzenia warunków umowy powódka złożyła 7 września 2015r., a zatem pod rządami Rozporządzeń 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 z urzędu (Dz.U.2013 poz 490 ze zm w brzmieniu obowiązującym od 1 sierpnia 2015r.) oraz w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013 poz 491 ze zm w brzmieniu obowiązującym od 1 sierpnia 2015r.)

Wysokość kosztów wynika z treści przepisu § 11 ust. 1 pkt 1) Rozporządzenia w sprawie radców, (odpowiednio § 12 w sprawie stawek adwokackich.

Wysokość stawki w sprawie dotyczącej odszkodowania z tytułu wypowiedzenia warunków pracy wynosiła w dacie wniesienia pozwu 180 zł.

Natomiast pozew w sprawie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia wpłynął do sądu 14 marca 2016r. a więc pod rządami rozporządzeń Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015 poz 1800), oraz w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015, poz 1804). Zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności adwokackie (oraz analogicznie § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia w sprawie radców prawnych) stawka wynosiła tu 360 zł.

Pamiętać trzeba iż powódka wносиła początkowo – w dacie wniesienia pozwu o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne oraz o przywrócenie do pracy w zakresie rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Nie ma więc wątpliwości, iż wskazane wyżej przepisy rozporządzeń miały zastosowanie do żądania powódki.

Nie zmienia tego modyfikacja żądania na odszkodowanie, bowiem zgodnie z powszechną i dość jednolitą linią orzecznictwa SN, te same stawki winny być stosowane w sprawach o odszkodowanie za rozwiązaniu umowy czy to za wypowiedzeniem czy bez, o ile odszkodowanie to przysługuje pracownikowi do wyboru na równi z przywróceniem do pracy, a tak było w obu przypadkach pozwu powódki (por. orzeczenia SN: postanowienie z dnia 9 czerwca 2010r., II PZ 20/10, LEX nr 621336, uchwała 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011r., I PZP 6/10, (Biul.SN 2011/2/18), uchwała SN z dnia 7 sierpnia 2002 roku, sygn. akt III PZP 15/2002 (OSNP 2003/12/285).

Powódka jednakże przegrała sprawę w zakresie powództwa związanego z rozwiązaniem stosunku pracy, powinna zatem zwrócić stronie pozwanej koszty w wysokości 360 zł oraz wygrała w wysokości około 38 % w sprawie z odwołania od warunków wypowiedzenia Należy jej się zatem z kwoty 180 zł stawki 68,40 (38% z 180), zaś pozwanej 111,60 zł (62% z 180 zł).

W przypadku stosunkowego rozdzielenia kosztów (art. 100 k.p.c.), sąd winien najpierw obliczyć koszty każdej strony, ustalić jakie kwoty strony winny sobie zwrócić wzajemnie i wreszcie zasądzić wynikłą stąd różnicę (tak postanowienie SN z 16 sierpnia 1966r., I CR 81/66, LEX nr 6023).

Zatem pozwanej należy się 360 + 111,60 – 68,40 (dla powódki), łącznie po kompensacji zatem daje to 403,20 zł dla strony pozwanej.

Sąd w punkcie IV wyroku nadał wyrokowi w punkcie I zasądzającemu rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4100 zł zgodnie z dyspozycją art. 477² § 1 k.p.c. Zgodnie z powołanym przepisem rygor ten nadaje się obligatoryjnie z urzędu wyrokowi zasądzającemu należność pracownika z zakresu prawa pracy do wysokości pełnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Jako że sąd zasądził powódce odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków umowy o pracę, należało przyjąć wynagrodzenia, jakie powódka otrzymywała przed tym wypowiedzeniem.

Na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 615 zł tytułem opłaty

stosunkowej od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy. Opłata wynosi 5 % zasądzonej sumy odszkodowania (art. 13 ustawy).