

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 listopada 2019 r.

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

Przewodniczący:	Sędzia Agnieszka Turowska
Ławnicy:	Hanna Gozdek , Danuta Gliszewska
Protokolant:	Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 31 października 2019 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa D. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w G.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej (...) spółki zoo w G. na rzecz powódki D. S. kwotę 6 364 ,71 zł (słownie: sześć tysięcy trzysta sześćdziesiąt cztery złote i 71/100) tytułem odszkodowania;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł (słownie: sto osiemdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

UZASADNIENIE

Powódka D. S. wystąpiła w dniu 19 listopada 2018 r z pozwem. przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem jej warunków pracy i płacy dokonany z naruszeniem obowiązującego prawa . W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 kwietnia 2010 roku w wymiarze 1/2 etatu. Powódka oświadczyła, że w dniu 24 października 2018 r. pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę w zakresie składników wynagrodzenia. Jednakże treść wypowiedzenia i nowe warunki pracy nie zostały określone w sposób jasny i zrozumiały. Powódka podała , iż pozwana zaniechała skonsultowania zamiaru wypowiedzenia warunków pracy z zakładową organizacją związkową (...), której była członkiem.

Pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 2 stycznia 2019 r. wniosła o oddalenie powództwa w całości .Pozwana w uzasadnieniu podała, że powódka była pracownikiem przejętym przez (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. ze likwidowanego Zespołu (...) w G.. Pozwana wskazała, iż D. S. była jedynym lekarzem (...) w Poradni Stomatologicznej pracującym na podstawie umowy o pracę, lecz niepodlegającym regulaminowi wynagradzania, a zatem zdaniem strony pozwanej nie istniała możliwość ustalenia wymogów uzyskania indywidualnej premii. Pozwana wskazała również, że wypowiedzenie nie pogorszyło warunków pracy powódki .

Na rozprawie w dniu 31 października 2019 r. powódka sprecyzowała swoje roszczenie i wniosła o odszkodowanie w wysokości 6 364, 71 zł stanowiącą trzykrotność wynagrodzenia. Ponadto zaznaczyła, iż warunki zmieniające umowę były dla niej mniej korzystne niż do tej pory.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. S. zawarła w dniu 1 kwietnia 2010 r. umowę o pracę z Zespołem (...) w G. na czas nieokreślony. Zgodnie z zawartą umową powódka była zatrudniona w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku młodszego asystenta. Za wykonywaną pracę miała otrzymywać wynagrodzenie płatne w sposób i na warunkach przewidzianych w regulaminie wynagradzania zgodnie z XVII kategorią zaszerogowania w stawce 1 210 zł miesięcznie doliczając do wynagrodzenia dodatkowo 7% za wysługę lat.

(dowód: umowa o pracę w aktach osobowych powódki)

W wyniku przejścia w 2012 r. Zespołu (...) w G. na (...) Sp. z o.o. powódka stała się pracownikiem pozwanej.

Wszyscy pracownicy medyczni w Poradni Stomatologicznej w Zespole (...) w G. otrzymywali za wykonywanie procedur ponadstandardowych w leczeniu stomatologicznym premię w wysokości 33 % wpływów z tego tytułu, która była wypłacana z dołu do dnia 10-tego następnego miesiąca na podstawie podziału dokonanego przez kierownika Poradni. Ponadto Poradnia Stomatologiczna miała prawo do naliczania premii pod warunkiem wypracowania w ramach pracy całej Poradni 60 % kontraktu miesięcznego dla tych pracowników, którzy wypracowali 100 % kontraktu indywidualnego, tj. 12 00 punktów miesięcznie. Premie z tego tytułu u pozwanego otrzymywały tylko osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę. Na moment wręczenia wypowiedzenia D. S. była jedyną osobą uprawnioną do jej otrzymania. Na początku 2019 r. D. S. została także wypłacona premia za IV kwartał 2018 r.

(dowód: oświadczenie Dyrektora Zespołu (...) w G. z dn. 1.04.2010 – k. 36; zestawienie wynagrodzeń D. S. za okres styczeń 2018 r. do styczeń 2019 – k. 47, zeznania świadka I. P. – k. 63-64, czas nagrania: 00:06:53-00:16:01)

Po dokonaniu wypowiedzenia wynagrodzenie zasadnicze powódki nieznacznie się poprawiło. Pracowników medycznych obowiązywał system punktowy za wykonane czynności stomatologiczne przyznawany przez Narodowy Fundusz Zdrowia i nie mógł on przekraczać z góry określonego limitu.

Zgodnie z przyjętymi ustaleniami w pozwanej spółce, limit systemu punktowego od 2018 r. mógł wynosić maksymalnie 7200 punktów. Do stycznia 2019 r. powódka otrzymała od pozwanej wszystkie wymagane premie za wykonaną pracę ponadstandardowych usług stomatologicznych.

(dowód: zeznania powódki – k. 30-31, czas przesłuchania: 00:16:37-:00-35:10)

W dniu 23 października 2018 r. pozwana wypowiedziała powódce warunki w części dotyczącej wynagrodzenia zasadniczego, wynagrodzenia dodatkowego, tj. premii związanej z wykonywaniem procedur ponadstandardowych i dodatku stażowego z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozwana wskazała, iż przyczyną wypowiedzenia warunków umowy o pracę była konieczność doprecyzowania kwestii wynagrodzenia oraz doprowadzenia do zgodności z obowiązującym u pracodawcy regulaminem wynagradzania i regulaminem premiowania. Po upływie okresu wypowiedzenia powódce zaproponowano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 500 zł. Pozostałe zaś składniki wynagrodzenia wpłacane miały być zgodnie z obowiązującym wówczas regulaminem wynagradzania i regulaminem premiowania.

(dowód: wypowiedzenie warunków pracy i płacy – k. 4)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o materiał dowodowy zebrany w toku postępowania. Sąd uwzględnił dowody z dokumentów, w tym akta osobowe powódki, których rzetelność i wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Dokumenty wzajemnie się uzupełniały i potwierdzały, tworząc spójną i logiczną całość. Sąd nie znalazł podstaw do odmowy uznania ich wiarygodności.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 Kodeksu postępowania cywilnego, zgodnie z którym dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie. Treść dokumentów strony nie kwestionowały.

Sąd dał wiarę w całości zeznaniom świadka I. P., ponieważ były logiczne i konsekwentne oraz wzajemnie się uzupełniały i korespondowały z treścią dokumentów. I. P. była na chwilę wypowiedzenia warunków pracy i płacy powódce, specjalistą ds. kadrowych i płacowych w pozwanej spółce. Była więc odpowiedzialna za dokonywanie rozliczeń wynagrodzenia miesięcznego pracowników medycznych pracujących w Poradni Stomatologicznej, w tym również powódki.

W ocenie Sądu zeznania powódki w całości zasługiwały na wiarę, ponieważ były logiczne i konsekwentne oraz wzajemnie się uzupełniały i zgadzały ze złożoną dokumentacją.

Zgodnie z art. 38 §1 Kodeksu pracy (dalej: k.p.) o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

W myśl powyższego, obowiązek konsultacji ze związkami zawodowymi zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony istnieje tylko wtedy, gdy pracownika reprezentuje zakładowa organizacja związkowa. Zgodnie z art. 30 ustawy o związkach zawodowych (Dz. U. 1991 Nr 55 poz. 234, z późn. zm.) o reprezentacji pracownika można mówić tylko wtedy, gdy pracownik należy do związku zawodowego albo gdy nie jest członkiem związku zawodowego, a wybrana przez niego organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych. Jednakże obowiązkiem pracodawcy jest zwrócenie się do organizacji związkowej o informacje o pracownikach korzystających z jej obrony. Ponadto w sprawach indywidualnych stosunków pracy zakładowa organizacja związkowa reprezentuje przede wszystkim członków związku zawodowego.

Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę zgodnie z art. 42 §1 k.p. stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 listopada 2012 r. (sygn. akt I PK 134/2012, OSNP 2013, nr 19-20, poz. 224) wyjaśnił, że obowiązek konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia zmieniającego na podstawie art. 38 §1 w zw. z art. 42 §1 k.p. obejmuje również wskazanie nowych warunków pracy i płacy, na jakich pracodawca zamierza zatrudnić pracownika po upływie okresu wypowiedzenia. Ponadto w uzasadnieniu orzeczenia wskazano, iż oświadczenie woli pracodawcy powinno zawierać wypowiedzenie konkretnych warunków na jakich zatrudniony jest pracownik oraz zaproponowanie w to miejsce nowych warunków. Wówczas treść czynności prawnej spełnia kryteria pozwalające na skuteczne dokonanie wypowiedzenia zmieniającego w rozumieniu art. 42 §2 k.p.

Przenosząc powyższe regulacje prawne na grunt niniejszej sprawy należy wskazać że naruszył wyżej wymienione przepisy bowiem nie skonsultował zamiaru wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy z zakładową organizacją związkową na podstawie art. 38 §1 w zw. z art. 42 §1 k.p. Należy zaznaczyć, iż w przedmiotowej sprawie powódka była członkiem związku zawodowego zrzeszającego lekarzy dentyistów. Pozwana mając świadomość, że ciąży na niej ten obowiązek, nie zrobiła tego, a swoje stanowisko uzasadniała faktem, iż wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy umożliwiło uporządkowanie stanu faktycznego nie zmieniając przy tym sposobu wynagradzania powódki w związku z czym nie doszło do pogorszenia warunków płacy D. S..

W ocenie Sądu materiał dowodowy nie potwierdził stanowiska pozwanej co do braku pogorszenia warunków pracy powódki . Pozwana bowiem podniosła jej wynagrodzenie ale nie na tyle aby rekompensowało to utratę otrzymanej premii.

W związku z czym pracodawca powódki aby zmienić tą sytuację musiał wręczyć powódce wypowiedzenie warunków pracy i płacy stosując przy tym obowiązujące przepisy , w tym te dotyczące konsultacji ze związkami zawodowymi. W niniejszej sprawie zaś ,co jest bezsporne, tego nie zrobił.

Zgodnie z art. 45 §1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione albo 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. Odszkodowanie w myśl art. 47¹ k.p. przysługuje w wysokości za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niżej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Wobec powyższych stwierdzeń, powództwo zasługiwało na uwzględnienie, o czym orzekł Sąd w pkt I wyroku.

O kosztach postępowania orzeczono przy zastosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 Kodeksu postępowania cywilnego zgodnie z którą strona która przegrała sprawę, jest obowiązana zwrócić przeciwnikowi poniesione przez niego koszty procesu.

Mając powyższe na uwadze na podstawie §9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r (Dz. U z 2018, poz. 265) orzeczono jak w pkt. II wyroku