

Sygn. akt V Pa 47/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2013 r.

Sąd Okręgowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Tamara Kulczewska-Miszczak

Sędziowie: SSO Ewa Sławińska-Klamann (spr.)

SSO Danuta Szykut

Protokolant: st.sekr.sądowy Sylwia Pławiuk

po rozpoznaniu w dniu *27 września 2013 r.* w Słupsku

na rozprawie

sprawy z powództwa *M. L.*

przeciwko *Izbie (...) w S.*

związane z wypowiedzeniem umownych warunków pracy i płacy, o zapłatę wynagrodzenia wyrównawczego

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego *Izbę (...) w S.*

od wyroku Sądu Rejonowego w Słupsku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 14 czerwca 2013 r. sygn. akt V P 389/12

I zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

1. zasądzoną w punkcie drugim od pozwanego Izby (...) w S. na rzecz powoda M. L. kwotę 13.250zł obniża do kwoty 4.471zł (cztery tysiące czterysta siedemdziesiąt jeden złotych 00/100) tytułem wyrównania wynagrodzenia za miesiąc luty 2013r.,

2. oddala powództwo w pozostałej części,

3. znosi wzajemnie koszty procesu stron

4. zasądzoną w punkcie czwartym od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Słupsku kwotę 3.343zł obniża do kwoty 2.707zł,

II w pozostałym zakresie oddala apelację

III znosi wzajemnie koszty postępowania apelacyjnego

UZASADNIENIE

Powód – M. L. wystąpił przeciwko pracodawcy *Izbie (...) w S.* z pozwem o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne. Na wypadek ustania stosunku pracy na dotychczasowych zasadach, wniósł o

przywrócenie powoda do pracy na warunkach zatrudnienia, jakie przysługiwało mu przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy oraz o zasądzenie wynagrodzenia wyrównawczego za cały okres świadczenia pracy na warunkach zatrudnienia określonych w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, w stosunku do wysokości wynagrodzenia sprzed wprowadzenia warunków pracy i płacy tj. kwoty 13.250 zł. Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, że w dniu 25.10.2012 r. pozwany wypowiedział mu warunki umowy o pracę, obniżając jego wynagrodzenie do najniższego obowiązującego wynagrodzenia. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie pracodawca podał wprowadzenie uchwałą Zarządu Izby (...) w S. nr (...) nowego Regulaminu Wynagradzania.

Powód podniósł, że przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa, a samo wypowiedzenie zmieniające miało na celu pozbycie się powoda z pracy i obejście art. 39 w zw. z art. 43 k.p.

Pozwany – Izba (...) w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, iż rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę było wprowadzenie nowego regulaminu wynagradzania obejmującego wszystkich pracowników zatrudnionych u pozwanego.

Regulamin wynagradzania został uchwalony w dniu 11.10.2012 r. przez Zarząd zgodnie z obowiązującym Statutem, a o jego uchwaleniu pracownicy zostali powiadomieni w tym samym dniu, w sposób przyjęty u pracodawcy przez Prezesa Zarządu.

Wyrokiem z dnia 14 czerwca 2013 roku Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

- 1) przywrócił M. L. warunki pracy i płacy sprzed oświadczenia Izby (...) w S. z dnia 25 października 2012r.;
- 2) zasądził od Izby (...) w S. na rzecz M. L. kwotę 13 250 zł (trzynaście tysięcy dwieście pięćdziesiąt złotych) tytułem wyrównania wynagrodzenia za luty, marzec, kwiecień i maj 2013 r.
- 3) zasądził od Izby (...) w S. na rzecz M. L. kwotę 1860 zł (tysiąc osiemset sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu;
- 4) zasądził od Izby (...) w S. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Słupsku kwotę 3 343 zł (trzy tysiące trzysta czterdzieści trzy złote) tytułem kosztów sądowych.
- 5) Wyrokowi w punkcie 2) nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 1600 zł (jeden tysiąc sześćset złotych)

Powyższy wyrok został wydany w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

M. L. był zatrudniony w Izbie (...) w S. na stanowisku Dyrektora I. od dnia 26 marca 2003 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Oświadczeniem z dnia 31 maja 2011 r. pracodawca rozwiązał z M. L. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę była reorganizacja Biura Izby (...) w S., co wiązało się z likwidacją stanowiska Dyrektora I..

W wyniku prawomocnego wyroku Sądu Rejonowego w Słupsku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 lutego 2012 r. M. L. został przywrócony do pracy u pozwanego pracodawcy.

Powód stawił się do zakładu pracy w dniu 11 czerwca 2012 r. W dniu 10 października 2012 r. uchwalono na posiedzeniu Zarządu nowy Regulamin wynagradzania obowiązujący u pozwanego. W związku z tym Prezes Zarządu w dniu 11 października 2012 r. poprosił obecnych pracowników do swojego gabinetu i zapoznał wszystkich z nowym

Regulaminem wynagradzania poprzez odczytanie Regulaminu w całości, a także wyjaśnił pracownikom wszystkie wątpliwości.

Pracownicy zapoznali się z treścią Regulaminu wynagradzania Izby (...) w S., co potwierdzili własnoręcznymi podpisami. M. L. zrobił to w dniu 22 października 2012 r.

Oświadczeniem z dnia 25 października 2012 r. pracodawca wypowiedział M. L. warunki pracy i płacy w części dotyczącej wynagrodzenia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 stycznia 2013 r. Jako przyczynę wypowiedzenia podał wprowadzenie uchwałą Zarządu Izby (...) w S. nr (...) nowego Regulaminu Wynagradzania. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 lutego 2013 r. zaproponował najniższe obowiązujące wynagrodzenia w roku bieżącym.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 6.071 zł brutto.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd I instancji zważył, co następuje:

Powództwo powoda jest zasadne i jako takie zasługuje na uwzględnienie.

Rozpoznając powyższą sprawę Sąd pierwszej instancji zbadał, czy wypowiedzenie warunków pracy i płacy M. L. odbyło się zgodnie z prawem.

Art. 42 § 2 k.p. stanowi, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków (§3).

W niniejszej sprawie w ocenie Sądu pierwszej instancji bezspornym było, iż pracodawca zaproponował M. L. nowe warunki na piśmie, a pismo zawierało pouczenie o skutkach wyrażenia lub też nie wyrażenia zgody na nowe warunki. Nadto, zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Zatem, w następnej kolejności należało także ocenić zasadność wypowiedzenia powodowi warunków płacy, ocenić czy wypowiedzenie niniejsze spełniało wymóg jasnego określenia przyczyny i w konsekwencji ustalenie, czy powód może skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Na wstępie Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, iż w przepisach kodeksu pracy istnieje wyraźne rozdzielenie pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p.

Niewątpliwym jest, że pracodawca winien dokonać wypowiedzenia na piśmie oraz wskazać przyczyny uzasadniające dokonane wypowiedzenie. Konieczność zachowania takich wymogów wynika z treści art. 30 § 4 k.p., który znajduje tu zastosowanie, z uwagi na fakt zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W myśl art. 30 § 4 k.p., pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy. Naruszenie tegoż przepisu może polegać - i tak należy rozumieć ten przepis - na:

- nie wskazaniu w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub
- podaniu w wypowiedzeniu innej przyczyny niż faktycznie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” lub

- na niewystarczająco jasnym jej określeniu.

Z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej), jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Pozorność takowej przyczyny powoduje z kolei bezzasadność dokonanego wypowiedzenia i powstanie roszczeń z art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99).

Powinność wskazania przez pracodawcę przyczyny – wynikającej z art. 30 § 4 k.p. – ma doniosłe skutki procesowe, gdyż wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczyć się może tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98). Sąd pierwszej instancji podkreślił, iż podanie pracownikowi przyczyny ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści.

Powyższe rozważania mają dla sprawy oraz jej rozstrzygnięcia istotne znaczenie, bowiem stwierdzenie naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. ma wpływ na ocenę zgodności rozwiązania stosunku pracy z prawem, bądź też naruszenie prawa. Stwierdzenie naruszenia prawa determinuje powstanie po stronie pracownika roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p.

Zgodnie z treścią wskazanego wyżej przepisu Kodeksu Pracy, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, jak w niniejszej sprawie – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W ocenie Sądu pierwszej instancji przesłanki formalne wypowiedzenia warunków umowy o pracę powodowi zostały spełnione.

Na gruncie przedmiotowej sprawy, istota sporu sprowadzała się zatem do oceny, czy przyczyna wypowiedzenia, a mianowicie wprowadzenie nowego Regulaminu wynagradzania, była przyczyną konkretną, rzeczywistą i zasadną.

Sąd wskazał, że w myśl przepisów prawa pracy wypowiedzenie wynikających z umowy warunków pracy i płacy, zmiana jej istotnych elementów, takich jak stanowisko, czas pracy, miejsce wykonywania pracy, rodzaj pracy, wysokość wynagrodzenia, jest instytucją prawa pracy służącą pracodawcy do realizacji jego potrzeb kadrowych czy organizacyjnych. Umożliwia dalsze zatrudnienie tego samego pracownika, ale na innych niż dotychczas warunkach, bez potrzeby definitywnego rozstania.

Powód przyjął nowe warunki pracy i płacy, dlatego też umowa uległa zmianie. Powód wystąpił do Sądu z roszczeniem o uznanie wypowiedzenia za bezzasadne i bezskuteczne, a tym samym o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy. Wniósł także o zasądzenie wynagrodzenia wyrównawczego za cały okres świadczenia pracy na warunkach zatrudnienia określonych w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy.

W ocenie powoda przyczyna wypowiedzenia, nie uzasadniała dokonania wypowiedzenia warunków wynagradzania, bowiem zmiana warunków zatrudnienia nie była konieczna ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania. Dlatego też powód uważał, iż przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa, a tym samym wypowiedzenie zmieniające jest bezzasadne. Wskazał także, że regulamin wynagradzania wchodzi w życie z upływem 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników. Regulamin został dla większości pracowników podany w dniu 17 października 2012 r., tymczasem wypowiedzenie zmieniające zostało wręczone powodowi w dniu 25 października 2012 r., a więc przed upływem dwutygodniowego terminu.

Nadto istotne jest, że ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok SN z 8.09.1997 r., I PRN 17/7).

Pozwany wskazał, że Regulamin wynagradzania został uchwalony w dniu 11.10.2012 r. przez Zarząd zgodnie z obowiązującym Statutem, a o jego uchwale pracownicy zostali powiadomieni w tym samym dniu w sposób przyjęty u pracodawcy przez Prezesa Zarządu. Przedstawił na tą okoliczność notatkę służbową z dnia 11 października 2012 r. Podniósł również, że powód nie może zasłaniać się tym, że nie udostępniono mu regulaminu wynagrodzenia, czy też że nastąpiło to z opóźnieniem, bowiem wejście w życie regulaminu nie zależy od tego, czy pracownikowi udostępniono jego tekst.

Zgodnie z art. 77² § 1 k.p. pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nie objętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. W regulaminie wynagradzania, pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania (§2). Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy (§6). Sąd pierwszej instancji wskazał, że należy pamiętać, że w przypadku wejścia w życie regulaminu chodzi o podanie go do wiadomości w sposób zwyczajowo przyjęty u danego pracodawcy, może to być np. umieszczenie go na tablicy ogłoszeń, doręczenie go wszystkim pracownikom osobiście, lub poprzez e-mail. Niedopełnienie warunku upublicznienia tekstu regulaminu powoduje, że nie obowiązuje on jako akt normatywny regulujący w nim zakres, zatem nie wchodzi w życie. Podanie tekstu regulaminu wynagradzania do publicznej wiadomości nie oznacza wymogu, aby wszyscy pracownicy zapoznali się z jego treścią, a konieczne jest jedynie stworzenie takiej możliwości. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego pracodawca ma obowiązek podać do wiadomości regulamin wynagradzania w sposób zwyczajowo przyjęty w danym zakładzie, dla ważności tego nie jest jednak wymagane zapoznanie się z nim pracowników (wyrok SN z dnia 05.12.2006 r., II PK 124/06, M.Prawn. 2007/4/174, Lex 218417).

Postanowienia regulaminu wynagradzania mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę. Jeśli wypowiedzenia zmieniające nie zostaną dokonane, z mocy umów o pracę obowiązywać będą warunki wynagradzania korzystniejsze od ustalonych w regulaminie (Michał Skąpski, komentarz do art. 77² k.p.).

Regulamin wynagradzania jest aktem normatywnym, a nie czynnością prawną w rozumieniu prawa cywilnego. Ustalenie regulaminu wynagradzania nie jest zatem czynnością prawną, tylko wydaniem wewnątrzzakładowego aktu normatywnego stanowiącego źródło prawa pracy (wyrok SN z dnia 09.07.2009 r., II PK 232/08, OSNP 2011/5-6/70, Lex nr 738224, 535791). Tym samym do jego obowiązywania konieczne jest zachowanie odpowiedniej procedury przewidzianej przepisami prawa. Tym samym nie jest możliwe, by regulamin wynagradzania obowiązywał szybciej niż przed upływem dwutygodniowego terminu.

Podobnie jest ze zmianą warunków płacy lub pracy. Postanowienia regulaminu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę. Musi być jednak zachowana odpowiednia kolejność zmian na niekorzyść pracownika wynikających z regulaminu wynagradzania. Najpierw należy zmienić we właściwym trybie regulamin wynagradzania, a następnie dokonać wypowiedzenia zmieniającego. Dokonanie wypowiedzenia zmieniającego bez uprzedniej zmiany regulaminu jest nieskuteczne.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że w przedmiotowej sprawie, jest bez znaczenia, kiedy powód faktycznie zapoznał się z regulaminem, znaczenie ma, kiedy mógł się on z nim zapoznać. Ważny jest przede wszystkim moment wejścia w życie Regulaminu wynagradzania. W niniejszej sprawie pozwany wskazywał, że podał Regulamin wynagradzania do wiadomości pracowników w dniu 11 października 2012 r. Powód temu zaprzeczał, wskazując, że większości pracowników został on podany do wiadomości w dniu 17 października 2012 r.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, nawet gdyby przyjąć, że rzeczywiście Regulamin wynagradzania został podany do wiadomości pracowników w dniu 11 października 2012 r., to zacząłby on obowiązywać najwcześniej dopiero od dnia 26 października 2012 r., to jest po okresie dwóch tygodni. Tym samym wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy dokonane w dniu 25 października 2012 r. było dokonane wadliwie.

Reasumując, Sąd pierwszej instancji stał na stanowisku, że regulamin wynagradzania, który został ustalony na piśmie i podany do wiadomości pracowników w sposób określony w art. 77² § 6 k.p., nie obowiązuje jako akt prawny przed upływem stosownego terminu. Wypowiedzenie zmieniające warunki płacy wynikające z regulaminu wynagradzania nie powoduje obniżenia wynagrodzenia za pracę, bez uprzedniej zmiany regulaminu (wyrok SN z dnia 06.10.2004 r., I PK 569/03, OSNP 2005/11/154, M.P.Pr.- wkł. 2005/9/7, Lex 149337).

Skoro nie doszło do faktycznej zmiany Regulaminu wynagradzania u pozwanego na dzień 25.10.2012 r., to nie mógł on skutecznie zmienić warunków pracy i płacy powoda wynikających z umowy o pracę.

Na marginesie wskazać należy, że powód podniósł także, że pracodawca nie mógł dokonać wypowiedzenia warunków wynagradzania, bowiem jest on pracownikiem chronionym z art. 39 k.p., a pracodawca nie wykazał, aby zmiana warunków zatrudnienia była konieczna ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania. W myśl art. 43 k.p. pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39, 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.

Także, przepisy pozakodeksowe umożliwiają wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikowi spełniającemu warunki określone w art. 39 k.p. Na podstawie art. 5 ust 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – u.z.r.s.p. (DZ.U. 2003 r., Nr 90 poz. 844 ze zm.) pracodawca jest uprawniony wypowiedzieć chronionemu pracownikowi warunki pracy i płacy. Jeżeli skutek wypowiedzenia zmieniającego następuje obniżenie wynagrodzenia pracownikowi chronionemu, to ustawa gwarantuje mu prawo do dodatku wyrównawczego do końca okresu, w którym pracownik jest objęty ochroną szczególną. Dodatek wyrównawczy stanowi różnicę pomiędzy wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego zmianę warunków pracy i płacy, a obniżonym wynagrodzeniem po dokonaniu zmiany (Krzysztof W. Baran, komentarz do art. 5 u.z.r.s.p.). Taki pogląd wyraża również Sąd Najwyższy, który wyroku z dnia 3 kwietnia 2008 r., II PK 286/07 wskazał, że pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracownikom objętym szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy niezależnie od tego, czy równocześnie dokonuje definitywnych zwolnienie z pracy z tych przyczyn (OSNP 2009/15-16/202). Natomiast sformułowanie: „odszkodowanie w wysokości nie niższej niż” bez określenia górnej granicy, zakłada różnicowanie wysokości odszkodowań w zależności od okoliczności konkretnego przypadku.

Mając na uwadze powyższe Sąd pierwszej instancji przywrócił M. L. warunki pracy i płacy sprzed oświadczenia Izby (...) w S. z dnia 25 października 2012r., o czym orzeczono w punkcie 1 sentencji wyroku.

W punkcie 2 sentencji wyroku zasądził od Izby (...) w S. na rzecz M. L. kwotę 13.250 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za luty, marzec, kwiecień i maj 2013r.

Przed wypowiedzeniem wynagrodzenie powoda wynosiło 6.071 zł, a po wypowiedzeniu 1.600 zł. Różnica wynosi 4.471 zł miesięcznie. Okres wypowiedzenia zakończył się 31.01.2013 r., a zatem od lutego powód otrzymywał wynagrodzenie w zmniejszonej wysokości. Sąd orzekł o wymagalnym wynagrodzeniu za przepracowane miesiące.

Wysokość kwoty Sąd pierwszej instancji zasądził na podstawie roszczenia zgłoszonego przez pełnomocnika powoda na rozprawie z dnia 14 czerwca 2013 r. Mieści się ona w iloczynie różnicy wynagrodzeń i ilości miesięcy z obniżonym wynagrodzeniem. Zgodnie bowiem, z art. 321 § 1 k.p.c. sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Sąd nie może zatem zasądzić roszczenia w większej wysokości niż żądał powód, również wtedy, gdy z okoliczności sprawy wynika bez wątpienia, że powodowi przysługuje świadczenie w większym rozmiarze.

W punkcie 3 sentencji wyroku Sąd pierwszej instancji, na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu wynikającej z treści art. 98 § 1 kpc, w myśl którego strona przegrywająca obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, zasądził od Izby (...) w S. na rzecz M. L. kwotę 1860 zł tytułem kosztów procesu. Wysokość kwoty Sąd ustalił na podstawie § 11 ust 1 pkt 1 oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (DZ.U. 2002r., Nr 163, poz. 1349).

W punkcie 4 sentencji wyroku, Sąd zasądził od Izby (...) w S. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Słupsku kwotę 3.343 zł tytułem kosztów procesu, na podstawie art. 113 ust. 1 uksc.

W punkcie 5 sentencji wyroku, Sąd na podstawie art. 477² § 1 kp zgodnie z którym, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, wyrokowi w punkcie 2 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.600 zł.

Sąd pierwszej instancji postanowieniem z dnia 14 czerwca 2013 r. oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków H. A., M. B., M. M., K. P., K. J., I. W., J. W. na okoliczności zawnioskowane w pismach stron na kartach 19 i 56.

Zgodnie z art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie.

Natomiast, w myśl art. 217 § 3 k.p.c. sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione.

W niniejszej sprawie Sąd pierwszej instancji uznał, że sprawa została dostatecznie wyjaśniona na podstawie złożonych do sprawy dokumentów, a dopuszczenie dowodu z zeznań świadków, nie wniosłoby nic nowego do sprawy, nie wpłynęłoby na wynik postępowania, lecz jedynie je przedłużyło. Dopuszczenie dowodu z zeznań świadków należy do oceny Sądu o jego przydatności w wyjaśnianiu danej okoliczności. Skoro zatem sporne okoliczności zostały w pełni wyjaśnione przez złożone do sprawy dowodu w postaci dokumentów, to bezcelowym byłoby wzywianie świadków na potwierdzenie tychże okoliczności.

Dlatego też Sąd postanowił oddalić wniosek o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków, o czym postanowiono w punkcie 2 sentencji postanowienia.

Od wyroku apelację wywiódł pozwany. Wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie art. 227 w zw. z art. 228 § 2 kpc, poprzez pominięcie faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy znanych Sądowi pierwszej instancji z urzędu tj. faktu, że z dniem 1 marca 2013 roku stosunek pracy pomiędzy pozwaną, a powodem ustał wskutek złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika
2. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędne ustalenie faktyczne polegające na przyjęciu, iż w miesiącach marzec, kwiecień i maj 2013 powód świadczył na rzecz pozwanego pracę i w związku z tym że należy mu się wynagrodzenie

3. naruszenie art. 8 kp , poprzez jego niezastosowanie skutkujące przyjęciem iż powodowi przysługuje zasadne wynagrodzenie wyrównawcze, podczas gdy powód w tych miesiącach nie świadczył pracy, co jest sprzeczne ze społeczno gospodarczym przeznaczeniem tego prawa .

Podnosząc powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych, za pierwszą i drugą instancję.

W uzasadnieniu pozwany podniósł, iż w stanie faktycznym sprawy nie zaistniały obiektywne przesłanki do zasądzenia powodowi wynagrodzenia wyrównawczego, a przyznanie wynagrodzenia stanowi niewątpliwie nadużycie prawa. Podnosząc powyższe argumenty wskazał na związek prawny pomiędzy obiema sprawami, albowiem ocena roszczenia wyrównawczego powoda winna być dokonana z uwzględnieniem okoliczności sprawy związanej z wypowiedzeniem umowy o pracę z winy pracownika.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest częściowo zasadna.

Sąd Okręgowy w większości podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Jednakże Sąd odwoławczy uzupełnił postępowanie dowodowe uwzględniając złożone powodowi w dniu 1 marca 2013 roku wypowiedzenie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W związku z tym w zakresie dotyczącym zasądzonego powodowi wynagrodzenia wyrównawczego za miesiąc marzec, kwiecień i maj 2013 roku apelacja pozwanego była uzasadniona i w tej części zasługiwała na uwzględnienie. Sąd Okręgowy podziela stanowisko skarżącego, iż zasądzone wynagrodzenie wyrównawcze winno być pomniejszone, albowiem z dniem 1 marca 2013 roku nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W okolicznościach niniejszej sprawy należało powyższe uwzględnić, bowiem przed Sądem Rejonowym w Słupsku V Wydziałem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych , pod sygn. akt V P 84/13 toczy się postępowanie dotyczące odwołania powoda od rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

W związku z tym , że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powoduje ustanie stosunku pracy z dniem wypowiedzenia, datą zakończenia pracy u pozwanego był dzień 28 lutego 2013 roku. Co prawda zgodnie z art. 56. § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie, które przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, lecz kwesta ta zostanie wyjaśniona w postępowaniu przez Sądem Rejonowym i dopiero prawomocny wyrok tego Sądu pozwoli wyjaśnić zasadność roszczenia wynagrodzenia powoda za miesiąc marzec, kwiecień i maj 2013 roku. W tych okolicznościach skoro przed wypowiedzeniem wynagrodzenie powoda wynosiło 6.071 zł, a po wypowiedzeniu 1.600 zł, różnica wynosi 4.471 zł miesięcznie. Zatem skoro okres wypowiedzenia zakończył się 31.01.2013 r., a w dniu 1 marca 2013 roku nastąpiło rozwiązanie umowy o prace bez wypowiedzenia należne powodowi wynagrodzenie za miesiąc luty 2013 r. winno wynosić 4.471 zł.

Nie budzi wątpliwości Sądu, że okoliczność powyższa jest istotna dla sprawy niemniej twierdzenie, skarżącego że jest to fakt urzędowo znany nie do końca jest trafne. Jednakże w myśl art. 382 kpc sąd II instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz postępowaniu apelacyjnym. Zaś stosownie do art. 381 sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji chyba, że potrzeba powołania się na nie wynika później. Przepis powyższy dotyczy tylko nowych faktów i dowodów i nie może być rozciągnięty na nowe zarzuty natury prawnej lub merytorycznej. Celem przepisu jest zapobieganie przewlekłości postępowania, nie może jednak stanowić przeszkody do wyświetlenia okoliczności do prawidłowego rozstrzygnięcia sporu. Art. 381 kpc daje sądowi II instancji prawo pominięcia w pewnych warunkach nowych faktów i dowodów natomiast nie rodzi obowiązku ich pominięcia. Okoliczność, że pozwany rozwiązał umowę

o pracę łączącą strony z dniem 1.03.2013r. była bezsporna. Powód złożył pozew o przywrócenie do pracy i przed Sądem Rejonowym w Słupsku toczy się sprawa, w której sąd dokona oceny prawidłowości oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem formalnym i merytorycznym- sygn. akt VP 84/13.

Dopiero w przypadku uznania, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie powodowi przysługiwało będzie w warunkach określonych przepisami kodeksu pracy roszczenie o wynagrodzenie .

W tych okolicznościach Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że zasądził na rzecz powoda M. L. od pozwanej Izba (...) w S. kwotę 4.471 zł. złotych zaś w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Mając na względzie fakt, że pozwany zaskarżył apelacją również wynagrodzenie za miesiąc luty pozostałym zakresie – Sąd Okręgowy na mocy art. 385 k.p.c. – oddalił apelację w pozostałym zakresie.

O kosztach procesu przed Sądem pierwszej instancji orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c. Sąd uznał, że wprawdzie powód wygrał proces w 33,74% biorąc pod uwagę wartość zasądzzonego roszczenia związanego z wynagrodzeniem, jednakże wygrał proces co do istoty sprawy tj. zasady przesadzającej, że dokonane wypowiedzenie warunków pracy było nieuzasadnione. O wyborze przez sąd zasady wzajemnego zniesienia kosztów zadecydowały zatem zasady słuszności.

Nadto zasadnym było obciążenie pozwanej Izby (...) w S. na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010, Nr 90 poz. 594 z zm.) kwotą kosztów sądowych wyłożonych ze środków Skarbu Państwa. Z racji, że w przedmiocie wynagrodzenia wyrównawczego pozwany przegrał proces w 33,74% koszty z tego tytułu wynosiły 223,55 zł (wpis tj. 4.471 zł x 5%). Kwotę tę należało powiększyć o 2.582,60 zł z tytułu przegranej w zakresie uznania wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne, co stanowi łącznie kwotę 2707 zł, o czym Sąd orzekł w punkcie 3 sentencji wyroku. Art 23 kpc stanowi, że wartość przedmiotu sporu w sprawach o roszczenia dotyczące nawiązania, istnienia lub rozwiązania stosunku pracy stanowi, przy umowach na czas określony- suma wynagrodzenia za pracę za okres sporny, nie więcej niż za rok, a przy umowach na czas nieokreślony - za jeden rok. Strony łączyła umowa na czas nieokreślony i wartością przedmiotu sporu była kwota różnicy wynagrodzenia za 12 miesięcy tj. $4.471 \times 5\% = 53.652$; wpis od tej kwoty $53.652 \times 5\% = 2.582,60$ po dodaniu kwoty 223,55 zł stanowi 2707 zł.

Na mocy art. 100 k.p.c. Sąd Okręgowy z przyczyn jak wyżej tj. z faktu, że powód wygrał proces co do zasady kierując się zasadami słuszności zniósł wzajemnie koszty postępowania apelacyjnego.