

Sygn. akt IV P 60/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Z., dn. 24.06.2014r.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Danuta Kaczerewska

Ławnicy A. C., Z. K.

### **Protokolant Danuta Błachaniec-Kępa**

po rozpoznaniu w dniu 24.06.2014r. w Zgorzelcu sprawy

z powództwa **U. M.**

przeciwko **W. (...) G. K. w R.**

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej- W. (...) G. K. w R. na rzecz powódki U. M. kwotę 3360 zł (słownie: trzy tysiące trzysta sześćdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01.06.2014r. do dnia zapłaty,

II. zasądza od strony pozwanej- W. (...) G. K. w R. na rzecz powódki U. M. kwotę 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego,

III. zasądza od strony pozwanej- W. (...) G. K. w R. na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w Zgorzelcu kwotę 168 zł tytułem opłaty sądowej (art.113.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

IV P 60/14

## UZASADNIENIE

Powódka- U. M. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej- G. K. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą W. (...) w R. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej kwoty 3.360zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że u pozwanego była zatrudniona formalnie od dnia 17.02.2014r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kucharza. Faktycznie jednak u pozwanego pracowała od dnia 15.10.2013r. W dniu 14.05.2014r. powiadomiła pracodawcę, że źle się czuje i musi udać się do lekarza. Wówczas żona pozwanego poprosiła powódkę, żeby została w pracy, bo brak jest zastępstwa, a poza tym pracodawca zamierza wprowadzić zmianę systemu czasu pracy oraz wynagradzania i powódka otrzyma nowe warunki pracy i wynagrodzenia. Następnego dnia udała się do lekarza i otrzymała zwolnienie lekarskie. Otrzymała też pisemne wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał " brak możliwości współpracy na obecnym stanowisku". Zdaniem powódki przyczyna podana przez pracodawcę jest ogólnikowa i mało precyzyjna, co uniemożliwia jej zweryfikowania zasadności dokonanego wypowiedzenia. Ponadto, wypowiedziano jej umowę w okresie, gdy była chora, a przymuszono ją do świadczenia pracy. Pracodawca zmienił jej warunki umowy na gorsze, nie podając przyczyn uzasadniających tego rodzaju wypowiedzenia zmieniającego/k -2-3 akt/.

Strona pozwana- G. W. (...) w R. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenia powództwa w całości. W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku kucharza od dnia 17. 02.2014r, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem miesięcznym 1680zł brutto. Strona pozwana nie kwestionowała faktu, że powódka od października 2013r. wykonywała u pozwanego szereg czynności przygotowujących do jej zatrudnienia na stanowisku kucharza. W tym okresie powódka nie była zainteresowana zawarciem umowy o pracę. W dniu 14.05.2014r. powódka świadczyła pracę i pod koniec zmiany została poproszona do sali restauracyjnej, gdzie w obecności szefa kuchni oraz żony pozwanego przedłożono jej wypowiedzenie warunków pracy wraz z ustnym pełnym uzasadnieniem przyczyn tej zmiany. Przyczyną dokonanego wypowiedzenia warunków pracy, była konieczność zmotywowania powódki do większego zaangażowania w wykonywaną pracę, brak samodzielności w pracy, braki w umiejętnościach dotyczących samodzielnego przygotowywania potraw, konieczność ciągłego nadzoru nad pracą powódki oraz nieprzestrzeganie przez nią podstawowych zasad higieny. Zmiana warunków umowy zmierzała do zmiany stanowiska z kucharza na pomoc kuchenną i zmianę czasu zawarcia umowy. Zdaniem pozwanego miesięczne szkolenie oraz wcześniejsze przygotowanie do pracy nie dało rezultatu i zmiana stanowiska była konieczna wobec konieczności zatrudnienia nowego kucharza. Pozwany podniósł, że powódka ani 14.05.2014r. ani 15.05.2014r. nie zgłaszała żadnych dolegliwości zdrowotnych. W dniu 15.05.2014r. powódka przysłała do pracy na dwie godziny przed swoją zmianą i wówczas została poproszona, by przysłała na swoją zmianę na godz. 14. Po wyjściu od pracodawcy poprosiła telefonicznie o urlop na żądanie. Dopiero w dniu 16.05.2014r. powódka udała się do lekarza i przedłożyła zwolnienie lekarskie od dnia 15.05.2014r., które zostało przesłane drogą pocztową./k-12-13 akt/.

Sąd ustalił, że:

Powódka- U. M. była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 17.02.2014r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kucharza, z wynagrodzeniem miesięcznym 1680zł brutto miesięcznie.

/ akta osobowe powódki, umowa o pracę na k-4 akt/./.

Od października 2013r. powódka przyuczała się u pozwanego do pracy na stanowisku kucharza i wykonywała szereg prac, które miały ją przygotować do objęcia stanowiska kucharza.

/ okoliczność przyznana przez pozwanego w odpowiedzi na pozew k-12-13 akt/.

W dniu 14.05.2014r. pracodawca usiłował wręczyć powódce wypowiedzenie warunków pracy w obecności swojej żony J. K. oraz szefa kuchni W. L.. Powódka odmówiła podpisania pisma wypowiadającego jej warunki umowy o pracę. Przyczyny uzasadniające dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego zostały powódce szczegółowo przedstawione ustnie, a następnie przesłane za pośrednictwem poczty w ślad za pismem wypowiadającym warunki pracy.

/notatka służbowa z dnia 14.05.2014r. w aktach osobowych cz.B-8, pismo z dnia 14.05.2014r. zawierające szczegółowe przyczyny wypowiedzenia zmieniającego na k-17 jako załącznik do odpowiedzi na pozew/.

W aktach osobowych brak jest dowodu doręczenia powódce w/w pisma jak również brak jest dowodu doręczenia pisma wypowiadającego warunki pracy z dnia 14.05.2014r.

Powódka na rozprawie w dniu 24.06.2014r. przyznała, że w dniu 14.05.2014r. była informowana ustnie przez żonę pracodawcy o konieczności wprowadzenia systemu motywacyjnego, gdyż nie wszyscy pracownicy przykładają się do pracy i gdyby wyraziła zgodę, to pracodawca zmieniłby jej umowę na czas określony 1 miesiąca na niższym stanowisku pomocnika kucharza. Powódka nie wyraziła na to zgody, a następnie z powodu choroby od dnia 15.05.2014r. do dnia 6.06.2014r. i nadal przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 18.05.2014r. otrzymała za pośrednictwem poczty pismo wypowiadające jej warunki umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska i rodzaju umowy o pracę, zaś w

dniu 12.06.2014r. otrzymała pismo pracodawcy datowane na dzień 14.05.2014r. zawierające szczegółowe przyczyny uzasadniające dokonanie tegoż wypowiedzenia zmieniającego.

/wyjaśnienia informacyjne powódki na k-28 akt/.

Pismem z dnia 14.05.2014r. pracodawca G. K. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą W. (...) w R. wypowiedział powódce warunki dotychczasowej umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska proponując jej po upływie 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia stanowisko pomocy kuchennej oraz zmienił umowę zawartą na czas nieokreślony na umowę zawartą na czas określony jednego miesiąca tj. od dnia 1.06.2014r. do dnia 30.06.2014r

/wypowiedzenie zmieniające na k-6 akt, akta osobowe powódki cz.B-7/.

Z uwagi na to, że powódka zaproponowanych warunków nie przyjęła umowa o pracę rozwiązała się z dniem 31.05.2014r. W związku z rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca wystawił w dniu 31.05.2014r. świadectwo pracy.

/ świadectwo pracy z dnia 31.05.2014r. akta osobowe powódki cz.C/.

Jednomiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło kwotę 1680zł brutto / umowa o pracę z dnia 17.02.2014r. na k-4 akt/.

Sąd zważył, co następuje:

W rozpatrywanej sprawie bezspornym było, że strona pozwana pismem z dnia 14.05.2014r. wypowiedziała powódce warunki dotychczasowej umowy o pracę proponując jej po upływie okresu wypowiedzenia zmianę stanowiska z kucharza na pomoc kuchenną oraz zmienił rodzaj umowy o pracę z zawartej na czas nieokreślony na umowę o pracę na czas określony 1 miesiąca tj. od 1.06.2014r. do dnia 30.06.2014r. Bezspornym było również, że powódka odwołując się od dokonanego w stosunku do niej wypowiedzenia zmieniającego jednoznacznie wskazała, że zaproponowanych warunków nie przyjmuje, co skutkowało wystawieniem przez pracodawcę świadectwa pracy z dnia 31.05.2014r. Zgodnie z art.42§1kp do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę, zaś wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki/ art.42§2 kp/.Sąd zważył, że o ile prawo wypowiedzenia definitywnego nie jest ograniczone pozytywnym lub negatywnym katalogiem przyczyn wypowiedzenia, co daje pracodawcy znaczną swobodę powoływania się na zdarzenia lub okoliczności stanowiące w jego przekonaniu uzasadnienie decyzji o wypowiedzeniu, o tyle przyczyny wypowiedzenia zmieniającego zostały bezpośrednio ustawowo ograniczone w art.42 §1kp do warunków pracy i płacy, co oznacza, że swoboda jego decyzji jest ograniczona. W przypadku braku dodatkowych regulacji prawnych przedmiotu wypowiedzenia zmieniającego np. w układzie zbiorowym czy Regulaminie Pracy lub dodatkowych klauzul w indywidualnej umowie o pracę, uznać należy, że pracodawca nie może dowolnie wykraczać poza granice dopuszczalności wypowiedzenia zmieniającego wyznaczone w przepisach kodeksu pracy. Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 29.04.1994r. /I PZP 52/93/ wyraźnie wskazał, że nie jest dopuszczalne przez dokonanie wypowiedzenia zmieniającego/art.42§1/- zmiana rodzaju umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na umowę na czas określony. Sąd akceptuje w całej rozciągłości stanowisko zaprezentowane w tej uchwale przez Sąd Najwyższy. Oczywiście ,zdaniem Sądu, dopuszczalna jest zmiana rodzaju umowy na zasadzie porozumienia stron, jednakże w rozpatrywanej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca. Skoro zatem pracodawca jednostronnie dokonał niedopuszczalnej zmiany rodzaju umowy o pracę , proponując powódce po upływie okresu wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony, umowę na czas określony i to na jeden miesiąc, to powódce przysługiwało roszczenie o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy na podstawie art.45kp w zw. z art.42§1kp. Zgodnie z art.47(1) kp. odszkodowanie o którym mowa w art.45kp przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. A to oznacza, że sąd pracy może przyznać pracownikowi odszkodowanie za czas dłuższy niż okres wypowiedzenia, z tym, że nie może ono przekroczyć wynagrodzenia za okres 3 miesięcy .Z uwagi na to, że wypowiedzenie zmieniające dokonane w stosunku do powódki było wadliwe pod względem formalnym, Sąd odstąpił od przeprowadzania postępowania dowodowego wnioskowanego przez strony na okoliczność ustalenia, czy

przyczyny wskazane przez pracodawcę uzasadniały dokonanie w stosunku do powódki wypowiedzenia stanowiska pracy z kucharza na pomocnika kucharza.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd uwzględnił roszczenie powódki i zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia tj. 3360zł/1680złx2/ tj. w granicach określonych w art.47(1)kp wraz z ustawowymi odsetkami od dnia rozwiązania umowy o pracę. Zasądzając odszkodowanie w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia Sąd wziął pod uwagę, że wysokość odszkodowania żądanego przez powódkę nie jest wygórowana, tym bardziej, że wynagrodzenie powódki było ustalone na najniższym poziomie, oraz wziął pod uwagę i to, że powódka praktycznie już od października 2013r. pracowała u pozwanego, a więc jej staż pracy nie był taki krótki, bez względu na to, czy swoją pracę wykonywała na podstawie umowy o pracę czy innej umowy np.cywilnoprawnej.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie §12.1.pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dn.28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej urzędu (Dz.U.Nr.163.poz.1348 z dnia 3.10.2002r.)

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art.113.1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.