

**Sygn. akt IV P 152/13**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 28 listopada 2013 roku**

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący **SSR Teresa Maślukiewicz**

Ławnicy: S. G., B. M.

Protokolant: Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 listopada 2013 roku w Ś.

sprawy z powództwa **M. B.**

przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno- Usługowemu (...) Spółka z o.o. w C.

o ustalenie istnienia stosunku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy

I oddała powództwo;

II zasądza od powoda M. B. na rzecz strony pozwanej Przedsiębiorstwa Produkcyjno- Usługowego (...) Spółka z o.o. w C. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym do tut. Sądu przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno – Usługowemu (...) Sp. z o.o. w C. powód M. B. wniósł o uchylenie od skutków prawnych porozumienia z dnia 28 marca 2013 roku zmieniającego umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, ustalenie istnienia stosunku pracy w wymiarze pełnego etatu oraz zobowiązanie pozwanego do zmiany umowy w zakresie wymiaru czasu jego pracy. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w dniu 28 marca 2012 roku pozwany przedstawił mu oraz innym pracownikom do podpisania pismo zmieniające dotychczasową umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony za porozumieniem stron, w części dotyczącej wymiaru czasu pracy do 1/2 etatu, argumentując to potrzebą zakładu, a sytuacja taka miała trwać miesiąc lub dwa. Powód podał, że wyraził zgodę na pracę w mniejszym wymiarze czasu pracy i podpisał porozumienie. Działał pod wpływem błędu, gdyż w chwili zawierania porozumienia nie wiedział o tym, że pozwany będzie chciał utrzymać taki stan rzeczy na zawsze oraz, że nie zmieni mu wymiaru czasu pracy po około dwóch miesiącach. Nie zdawał sobie sprawy, że zawarcie tego porozumienia skutkować będzie zmniejszeniem wymiaru przysługującego mu urlopu wypoczynkowego i odbije się niekorzystnie na ustaleniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwane Przedsiębiorstwo wskazało, że w związku ze zmniejszoną potrzebą pozyskiwania surowca, zmniejszoną ilością zamówień, znacznie zmniejszyły się możliwości i potrzeba zatrudniania pracowników. Z uwagi na uniknięcie wypowiedzenia pracy długoletnim pracownikom, pracodawca zaproponował zmianę warunków zatrudnienia, tj. zmniejszenie wymiaru czasu pracy, którą to propozycję powód zaakceptował. Nie udzielał informacji pracownikom, iż powrócą do zatrudnienia w całym wymiarze czasu pracy za miesiąc lub dwa. Wskazał jedynie, że

jeżeli sytuacja zmieni się na tyle, że zwiększy się potrzeba w ilości pozyskiwanego surowca i możliwości finansowe pozwanej, zaproponuje wówczas zwiększenie wymiaru czasu pracy.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód M. B. od dnia 02 września 1996 roku zatrudniony jest w Przedsiębiorstwie Produkcyjno – Usługowym (...) Sp. z o.o. w C. początkowo jako operator dźwigu samojezdnego, a następnie jako operator koparki i ładowarki. Umowa o pracę zawarta była na czas nieokreślony.

**Dowód:**

- akta osobowe powoda – w załączeniu

W dniu 28 marca 2013 roku, kiedy powód przebywał na urlopie, zadzwonił do niego kierownik zakładu – (...) i poprosił go aby przyjechał na rozmowę. Następnego dnia powód przyjechał do kierownika, który zaproponował mu nowe warunki pracy, tj. obniżenie wymiaru czasu pracy do 1/2 etatu, a w przypadku odmowy nowych warunków – wypowiedzenie umowy o pracę. A. S. uzasadnił swoją decyzję trudną sytuacją finansową firmy i utratą płynności finansowej, twierdząc jednocześnie, że jeśli tylko sytuacja finansowa firmy ulegnie poprawie, będzie możliwość powrotu do pełnego wymiaru czasu pracy. A. S. dał powodowi jeden dzień na podjęcie decyzji. Następnego dnia powód przyszedł do zakładu pracy i podpisał porozumienie zmieniające, na mocy którego w miejsce dotychczasowych warunków umowy dotyczących wymiaru czasu pracy: jeden etat, obowiązywał od dnia 01 kwietnia 2013 roku wymiar czasu pracy: 1/2 etatu.

Po zmianie warunków pracy powód przez okres około półtora miesiąca pracował łącznie po osiem godzin dziennie, gdyż zastępował innego pracownika, który w tym czasie przebywał na urlopie bezpłatnym. Za przepracowane godziny nadliczbowe (4 godziny dziennie) pracodawca wypłacił mu stosowne wynagrodzenie.

**Dowody:**

- porozumienie zmieniające umowę o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 28.03.2013r. – k. 16;
- lista płac powoda – k. 8;
- zeznania świadka E. K. – k. 31v;
- zeznania pozwanej A. S. – k. 32v-33;
- zeznania świadka (...) – k. 50v;
- zeznania świadka W. K. – k. 50v-51;
- zeznania świadka K. Ś. – k. 51;
- zeznania świadka H. R. – k. 51;
- zeznania świadka A. G. – k. 51v.

W sierpniu 2013 roku powód przyszedł do kierownika zakładu i powiedział mu, że jeśli nie zmieni mu umowy o pracę na pełny etat, to skieruje sprawę na drogę sądową. A. S. stwierdził, że nie ma podstaw do zmiany umowy, a z chwilą powrotu do pracy zastępowanego przez powoda pracownika, będzie pracował po cztery godziny dziennie. Gdy A. S. otrzymał odpis pozwu zaproponował powodowi aby cofnął powództwo, na co ten się nie zgodził.

**Dowód:**

- zeznania pozwanej A. S. – k. 32v-33.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Dopuszczalność porozumienia zmieniającego wynika z interpretacji przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę za porozumieniem stron (art. 30 § 1 ust. 1 KP). Jeżeli strony mogą rozwiązać umowę za porozumieniem stron, to mogą ją również tym sposobem zmodyfikować. Porozumieniem można zmienić: rodzaj umowy (np. z umowy na czas nieokreślony na umowę na czas określony), warunki płacy wynikające z umowy, każdy z warunków pracy wynikający z umowy, np. zmiana rodzaju pracy, miejsca pracy, wymiaru etatu, jednocześnie rodzaj umowy i jej warunki. Porozumieniem można zmienić każdą umowę o pracę, w każdym czasie i każdemu pracownikowi. Aby porozumienie było wiążące, obydwie strony muszą na nie przystać (zgodne oświadczenie woli obu stron). Pracownik musi wyrazić zgodę na zawarcie porozumienia, inaczej nie jest ono skuteczne.

Zawarcie porozumienia pogarszającego warunki pracy lub płacy jest wiążące dla obu stron. Dlatego też strony nie mogą swobodnie zmienić zdania i wycofać się z zawartego porozumienia. W szczególności zaś pracownik, który podpisał porozumienie zmieniające, nie ma możliwości dowolnego odwołania swojego oświadczenia. Odwołanie oświadczenia woli, które zostało złożone pracodawcy, może być bowiem skuteczne tylko wówczas, gdy doszło do niego jednocześnie ze złożonym oświadczeniem lub wcześniej (art. 61 KC). W związku z tym późniejsza zmiana stanowiska przez pracownika, który najpierw zgodził się na pogorszenie warunków pracy lub płacy, a następnie uznał, że jest to dla niego niekorzystne, nie jest wiążąca dla pracodawcy. Może on nie zgodzić się na ponowną zmianę warunków pracy lub płacy, uznając, że te określone w porozumieniu zmieniającym pozostają w mocy. Pracownik mógłby jedynie próbować uchylić się od skutków swego oświadczenia przez powołanie się na jego wady. W takim przypadku oceny skuteczności takiego odwołania należy dokonywać na podstawie przepisów kodeksu cywilnego regulujących wady oświadczenia woli (art. 82-88 KC).

Powód podnosił, że podpisując porozumienie zmieniające umowę o pracę działał pod wpływem błędu, gdyż nie wiedział, że pozwany nie wywiąże się ze swojej obietnicy i nie zmieni mu wymiaru czasu pracy do pełnego etatu po upływie około dwóch miesięcy. Twierdził również, że został przymuszony przez pozwanego do podpisania niekorzystnego dla niego porozumienia. Trudno zgodzić się z twierdzeniami powoda, albowiem wskazane przez niego okoliczności nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie.

Z zeznań pozwanego A. S. wynika, że w rozmowie z powodem zaproponował mu nowe warunki pracy, twierdząc jednocześnie, że jeśli sytuacja finansowa firmy ulegnie poprawie, będzie szansa na powrót do poprzednich warunków pracy. Pozwany nie określił natomiast czasookresu trwania stosunku pracy powoda w obniżonym wymiarze czasu pracy do 1/2 etatu. Ponadto pozwany stwierdził, że dał powodowi czas na podjęcie decyzji i następnego dnia M. B. bez żadnych wątpliwości podpisał porozumienie zmieniające. Sąd uznał zeznania pozwanego za wiarygodne, gdyż są logiczne, rzeczowe i korespondują z zeznaniami innych świadków przesłuchanych w sprawie.

Świadkowie M. L., W. K., K. Ś., H. R. i A. G. potwierdzili, że pozwany z uwagi na złą sytuację finansową firmy zaproponował im nowe warunki pracy - obniżenie wymiaru czasu pracy do 1/2 etatu, bądź wypowiedzenie umowy o pracę. W/w osoby zgodnie podały, że pozwany dał im czas do namysłu na podjęcie decyzji, zaprzeczyli natomiast aby A. S. w jakikolwiek sposób przymuszał ich do podpisania przedmiotowego porozumienia. Ponadto według relacji tych świadków pozwany nie określił terminu do jakiego miałyby obowiązywać zmienione warunki pracy, podał jedynie, że jeśli sytuacja finansowa firmy poprawi się, wymiar czasu pracy ulegnie zmianie do pełnego etatu. Zdaniem Sądu zeznania w/w świadków są logiczne, rzeczowe, korespondujące ze sobą i z zeznaniami pozwanego i dlatego Sąd nie znalazł podstaw by twierdzeniom tym odmówić przyznania waloru wiarygodności.

Na wiarę zdaniem Sądu zasługują również zeznania złożone przez świadka E. K., której relacja jest zgodna z w/w osobami przesłuchanymi w niniejszej sprawie.

Niewiarygodne są twierdzenia powoda, jakoby pomimo obniżenia wymiaru czasu pracy do 1/2 etatu nadal pracował po osiem godzin dziennie. Wprawdzie powód przez okres około półtora miesiąca pracował po osiem godzin dziennie to fakt ten wynikał z tego, że zastępował innego pracownika, który w tym czasie przebywał na urlopie bezpłatnym, a za przepracowane godziny nadliczbowe powód otrzymał stosowne wynagrodzenie.

M. B. podniósł również, że pracodawca bezprawnie wezwał go z urlopu wypoczynkowego w celu zmiany wymiaru czasu pracy, załączając na poparcie swoich twierdzeń pisma z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 czerwca 2013 roku. W tym miejscu zauważyć należy, że porozumienie zmieniające może być zawarte w każdym czasie trwania stosunku pracy. Oznacza to, że także niekorzystna zmiana warunków pracy lub płacy w drodze porozumienia zmieniającego może być wprowadzona w każdym czasie, a więc również w trakcie urlopu lub zwolnienia lekarskiego pracownika bądź innej jego nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Nie obowiązują tu bowiem zakazy istniejące przy wypowiedzeniu zmieniającym, w związku z czym nie ma zastosowania w tym przypadku art. 41 i 42 kodeksu pracy. Na marginesie zauważyć należy, że powód nie musiał podpisywać porozumienia, skoro przebywał w tym czasie na urlopie. Mógł przecież poprosić pozwanego o ewentualne przesunięcie zawarcia z nim tego porozumienia na czas po powrocie z urlopu.

Sąd biorąc pod uwagę powyższe okoliczności powództwo jako niezasadne oddalił.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w związku z § 2 ust.2 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu ( Dz. U. nr 163 , poz. 1349 z późn. zm. ).

zarządzenie :

1. odn.,
2. kal. 21 dni ;

28.11.2013 r.