

Sygn. akt XP 486/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 marca 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: Stefan Majka, Anna Pawłowska

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 21 lutego 2014 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: A. N.

przeciwko: S. P. T. M. sp. z o.o. z siedzibą w B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzeniem warunków płacy

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda A. N. na rzecz strony pozwanej S. P. T. M. sp. z o.o. z siedzibą w B. kwotę 94 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i opłaty skarbowej;

III. niewiszczone przez powoda koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13.05.2013 r. (data nadania), doprecyzowanym w piśmie z dnia 1.08.2013 r. k. 36, skierowanym przeciwko stronie pozwanej S. P. T. M. sp. z o.o. we W., powód A. N. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia przez stronę pozwaną warunków płacy powoda, dokonanego pismem z dnia 9.05.2013 r. i zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 90.000 zł.

W uzasadnieniu powód wskazał, że jest zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 1.03.1999 r. na stanowisku Dyrektora Zarządzającego na czas nieokreślony. Strony umową z 5.10.2005 r. zmieniły § 3 ust. 1 ww. umowy w ten sposób, że zwiększyły wynagrodzenie zasadnicze powoda do kwoty 30.000 zł brutto. W dniu 9.05.2013r. pozwana wypowiedziała powodowi warunki umowy o pracę z 31.03.1999 r. Nowe warunki umowy o pracę obejmowały: wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 15.000 zł brutto, nagrodę uznaniową od „0,00 zł do 15.000 zł brutto – uzależnioną od osiągniętych celów wskazanych przez pracodawcę”. Pozwana jako uzasadnienie wypowiedzenia warunków umowy o pracę wskazała „przyczyny ekonomiczne zmierzające do obniżenia kosztów działalności pracodawcy”. Tymczasem ww. przyczyna jest nieprawdziwa. Strona pozwana jest w dobrej kondycji finansowej. Przepływ rachunków pieniężnych jest korzystny. Przedsiębiorstwo pozwanej ma perspektywy na rozwój. Ilość zleceń transportowych do końca 19 tygodnia bieżącego roku została zrealizowana o ponad 13,8 zleceń w relacji do założeń budżetowych. Natomiast ilość zleceń w stosunku do 19 tygodnia roku 2012 r. wzrosła o 469. Świadczy to jednoznacznie o rozwoju pozwanej i nie wskazuje na żadne „zaburzenia ekonomiczne”. Poza tym ww. przyczyna jest niekonkretna. Nie jest bowiem jasne jakiego rodzaju „przyczyny ekonomiczne” miałyby prowadzić do konieczności zmiany warunków umowy o pracę powoda. Takie uzasadnienie decyzji o zmianie warunków pracy uniemożliwia powodowi pełną polemikę ze stroną pozwaną. Nadto pozwana w żaden sposób nie wskazała kryterium

jakim się kierowała w ustalaniu nowych warunków w stosunku do powoda. Określiła je w sposób arbitralny. Na marginesie zaznaczyć także należy, że nowe warunki umowy co do nagrody uznaniowej są wyrażone w sposób bardzo niedookreślony. Pozwana nie wskazała bowiem jakiego rodzaju i czego by dotyczyły cele wyznaczane przez nią.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana S. P. T. M. sp. z o.o. we W. domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

W ocenie strony pozwanej nie sposób zgodzić się z twierdzeniem powoda, że podana przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa oraz że pozwana znajduje się w dobrej kondycji finansowej. Sprawozdanie finansowe spółki za rok 2012 r. wykazuje stratę netto spółki w wysokości 200.603,95 zł a strata netto spółki z lat ubiegłych wynosi 953.128,94 zł. Także rachunek zysków i strat sporządzony za I kwartał 2013 r. wykazuje stratę netto w wysokości 190.554,21 zł. Zdaniem pozwanej z racji zatrudnienia na stanowisku dyrektora zarządzającego oraz pełnienia funkcji członka zarządu powód ma nie tylko bieżący wgląd w sytuację finansową spółki, ale przede wszystkim ma na nią bezpośredni wpływ. Wskazać należy, że faktyczna przyczyna wypowiedzenia jest powodowi doskonale znana. Świadczy o tym chociażby podpis złożony przez powoda na dokumentach wchodzących w skład sprawozdania finansowego. Pozwana spółka wskazuje, że przedstawiciele wspólników odbywali z nim wielokrotnie rozmowy dotyczące sytuacji ekonomicznej spółki oraz konieczności doprowadzenia do jej poprawy. Takie rozmowy miały miejsce chociażby prz) okazji zgromadzenia wspólników jakie miało miejsce 8 maja 2013 r. Zdaniem strony pozwanej, nie sposób zaakceptować stosunkowo wysokiego wynagrodzenia powoda – Dyrektora zarządzającego, które niezależne jest w żaden sposób od osiągniętych przez spółkę wyników. Celem wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia było choćby częściowe powiązanie tegoż wynagrodzenia z osiąganymi przez zarządzaną spółkę wynikami finansowymi. Nie musiało to w sytuacji :orz\stn\ch wyników finansowych pozwanej spółki oznaczać zmniejszenia wynagrodzenia :: ^owoda. Pozwana zauważa również, odnosząc się do zarzutów powoda, że nowe warunki umowy co do nagrody uznaniowej są wyrażone w sposób niedookreślony, iż z istoty tego składnika wynagrodzenia wynika jego uznaniowy charakter, co oznacza, że pracodawca ma swobodę w jego przyznawaniu. Nie ma skonkretyzowanych, obiektywnych przesłanek otrzymania tego świadczenia. Nagrodę cechuje ogólne określenie warunków jej przyznawania, z wyraźnym zaznaczeniem, iż w każdym przypadku decyzję o przyznaniu i wysokości nagrody podejmuje pracodawca.

W piśmie procesowym z dnia 2.10.2013 r. powód zarzucił, że rzeczywisty stan ekonomiczny spółki jest dobry i spółka posiada perspektywy na osiąganie zysków. Zarzucił, że proponowana mu pensja była nieproporcjonalnie niska do ponoszonej przez powoda odpowiedzialności. Powód należy do gremium „topowych managerów” w zakresie zarządzania transportem ciekłych chemikaliów. Nowe warunki pracy wskazane przez stronę pozwaną były nieadekwatne do jego doświadczenia, kwalifikacji, znajomości rynku. Zarzucił, że podczas rozmów z przedstawicielami pozwanej wielokrotnie nawiązywali oni do aspektu narodowościowego i podkreślali, że ze względu na to, że powód jest Polakiem, niemożliwe jest ustalanie jego wynagrodzenia tak, jak włoskim jego odpowiednikom. Co do rozmów dotyczących sytuacji ekonomicznej spółki oraz propozycji zmiany wynagrodzenia powoda, podnieść należy, że on sam, mając na względzie dobro spółki, wielokrotnie było gotowy do dialogu. Wychodził z różnymi propozycjami ukształtowania jego wynagrodzenia. Intencja pozwanej było jednak wyeliminowanie go ze spółki.

W piśmie z 16.10.2013 r. strona pozwana wskazała, że wskutek oczywistej omyłki pisarskiej, w wypowiedzeniu znalazł się standardowy 3 miesięczny ustawowy okres wypowiedzenia. Po szczegółowej weryfikacji zawartej z powodem umowy pozwana, dążąc do sprostowania oczywistej omyłki pisarskiej, złożyła powodowi propozycję kontynuacji zatrudnienia zgodnie z obowiązującym, go umownym okresem wypowiedzenia, bądź rozwiązanie zawartej umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 31 sierpnia 2013 r. Pismem z dnia 31 sierpnia 2013 r. powód nie przyjął złożonej mu propozycji uznając, iż wiążąca go z pozwaną umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2013 r. Nawet jednak gdyby uznać (czemu pozwana przeczy), iż wypowiedzenie z dnia 09 maja naruszyło przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to i tak nie może ono być podstawą żądania odszkodowania na podstawie art. 45 k.p., którego powód domaga się w mniejszym procesie. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, przepisy określające długość okresów wypowiedzenia i datę ich zakończenia są przepisami dotyczącymi rozwiązania (wypowiedzenia) umowy o pracę, lecz ich naruszenie nie jest objęte skutkami przewidzianymi w art. 45 § 1 k.p. Tak też orzekł Sąd

Najwyższy w wyroku z dnia 2 lipca 2009 r. stwierdzając, iż jeżeli jedyną wadliwością wypowiedzenia stosunku pracy jest zastosowanie zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia. Pracownikowi nie służą roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. (III PK 20/09 OSNP 2011/5-6/68, LEX nr 551011). Pozwana zaprzeczyła również twierdzeniom powoda, by wskazana przyczyna wypowiedzenia była pozorna i nieprawdziwa, i by intencją pozwanej było wyeliminowanie powoda ze spółki. Pozwana zaproponowała powodowi takie warunki finansowe, na jakie w aktualnej sytuacji finansowej mogła sobie pozwolić. Przy dobrych wynikach finansowych osiągniętych przez zarządzaną przez powoda spółkę, zmiana nie oznaczałaby spadku jego wynagrodzenia, a jedynie uzależnienie go od osiągniętych wyników. Tym niemniej trudno zgodzić się, że zaproponowane warunki pracy (15.000 zł stałego wynagrodzenia i do 15.000 nagrody uznaniowej miesięcznie) są nieadekwatne do wykonywanej pracy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. N. był zatrudniony u strony pozwanej S. P. T. M. sp. z o.o. we W. od dnia 1.03.1999 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku Dyrektora Zarządzającego. Mocą porozumienia z dnia 5.05.2005 r. ustalono wynagrodzenie zasadnicze powoda na 30.000 zł brutto miesięcznie.

Zgodnie z art. 5 ust. 2 umowy o pracę z 1.03.1999 r. okres wypowiedzenia umowy i odpowiednio warunków umowy o pracę wynosi 6 miesięcy od upływu każdego półrocza.

Ponadto powód jest mniejszościowym udziałowcem pozwanej spółki.

Dowód: dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda, a także k. 15-17, 26-27

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczonej jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło 35.443 zł brutto, tj. 22.692 zł netto.

Dowód: zaświadczenie k. 86

Powód zajmował się zarządzaniem transportem ciekłych chemikaliów, pozyskiwaniem klientów i koordynowaniem współpracy z nimi.

Był uważany przez zarząd za bardzo dobrego handlowca.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 144-147,

przesłuchanie za pozwanego prezesa zarządu E. R. k. 144-147,

przesłuchanie za pozwanego członka zarządu S. G. k. 145-147

Pozwana jest spółką powiązaną z kapitałem włoskim – jej spółką matką jest S. C. L. S. z siedzibą w M..

Dowód: umowa z 1.08.2008 r. k. 98-102

faktura z 26.11.2012 k. 109

Od 8 lat spółka ponosiła straty. Dywidendy wypłacono raz, dawniej niż 10 lat temu.

Dowód: przesłuchanie za pozwanego prezesa zarządu E. R. k. 144-147,

przesłuchanie za pozwanego członka zarządu A. R. k. 145-147

Sprawozdanie finansowe spółki za rok 2012 r. wykazuje stratę netto spółki w wysokości 200.603,95 zł. Strata netto spółki z lat ubiegłych wynosi 953.128,94 zł. Rachunek zysków i strat sporządzony za I kwartał 2013 r. wykazuje stratę netto w wysokości 190.554,21 zł.

Dowód: rachunek zysków i strat k. za 2012 r. 62-63

bilans na 31.12.2012 r. k. 5961

Sprawozdanie zarządu pozwanej za 2012 r. k. 65-70

bilans na 31.03.2013 r. k. 71-72

rachunek zysków i strat za I kwartał 2013 r. k. 74-75 Sprawozdanie finansowe pozwanej za 2012 r. k. 76-83

przesłuchanie powoda k. 144-147

Przedstawiciele zarządu strony pozwanej od dawna prowadzili z powodem podczas spotkań w P.i we W. rozmowy na temat konieczności obniżenia jego wynagrodzenia, powiązania go z wynikami spółki i powoływali się na nieosiągnięcie zysku.

Powód proponował rozwiązania ekonomiczne, które w ocenie zarządu pozwanej nie pozwalały rozwiązać problemu. Jednocześnie domagał się podwyżki wynagrodzenia.

W dniu 15.01.2013 r. powodowi zaproponowano obniżenie wynagrodzenia o 50%, argumentując to złymi wynikami ekonomicznymi, koniecznością dopasowania wynagrodzenia do warunków w Polsce i panującym kryzysem.

W 2013 r. powód zgodził się na obniżenie wynagrodzenia zasadniczego do 25.000 zł, ale przy przyznaniu mu dodatkowego wynagrodzenia w wysokości 14% od wypracowanego zysku spółki.

Dowód: pismo powoda z 14.04.2011 r. k. 103-105

pismo powoda z 4.02.2013 r. k. 107-108

pismo powoda z 31.07.2013 r. k. 106

przesłuchanie powoda k. 144-147

przesłuchanie za pozwanego prezesa zarządu E. R. k. 144-147

Pismem z dnia 9.05.2013 r., które zostało powodowi wręczone w obecności A. R. i S. G., strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 01.03.1999 r. w części dotyczącej wynagrodzenia, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31.08.2013 r. Pozwana wskazała, że przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę są przyczyny ekonomiczne zmierzające do obniżenia kosztów działalności pracodawcy. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj., od dnia 01.09.2013. r., pozwana zaproponowała powodowi następujące, nowe warunki umowy o pracę: wynagrodzenie: płaca zasadnicza 15 000,00 zł brutto, nagroda uznaniowa od 0,00 zł. do 15 000,00 zł brutto – uzależniona od osiągniętych celów wskazanych przez pracodawcę. Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie. Ponadto w wypowiedzeniu zmieniającym pouczone powoda, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 15.07.2013 r., nie złoży on oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy. W razie odmowy przyjęcia przez powoda zaproponowanych warunków umowy o pracę, umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31.08.2013 r.

Dowód: wypowiedzenie zmieniające k. 14

przesłuchanie za pozwanego członka zarządu S. G. k. 145-147

Poza obniżeniem wynagrodzenia powoda, w celu zmniejszenia kosztów zmieniono sposób zarządzania środkami transportu i wynegocjowano niższe koszty ubezpieczenia i podjęto kroki w celu pozbycia się klientów, którzy generowali straty, nie płacąc za usługi.

Dowód: przesłuchanie za pozwanego członka zarządu A. R. k. 145-147

W piśmie z 29.08.2013 r. strona pozwana poinformowała powoda, że w wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z dnia 9.05.2013 r. omyłkowo podano okres wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 1.09.1999 r. Zgodnie z art. 5 ust. 2 umowy o pracę z 1.03.1999 r. okres wypowiedzenia umowy i odpowiednio warunków umowy o pracę wynosi 6 miesięcy od upływu każdego półrocza.

Dowód : pismo z 29.08.2013 r. k. 96

Pismem z 8.07.2013 r. powód odmówił przyjęcia nowych warunków pracy.

Pismem z 29.08.2013 r. strona pozwana zaproponowała powodowi przedłużenie zatrudnienia do końca 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

W odpowiedzi, pismem z 31.08.2013 r. powód wskazał, że wszelkie późniejsze pisma Spółki zmierzające do zmiany wcześniej już ukształtowanego stosunku prawnego pozostają bezskuteczne. Sprzeczne z zasadami współzycia – społecznego oraz dobrymi obyczajami jest składanie pism rzekomo zmieniających okres wypowiedzenia – na 2 dni przed zakończeniem wskazanego wcześniej wypowiedzenia. Dodał, że w związku z działaniami Spółki, na wrzesień poczynił już plany.

Dowód: pismo powoda z 31.08.2013 r. k. 115

przesłuchanie powoda k. 144-147

przesłuchanie za pozwanego członka zarządu A. R. k. 145-147

Strona pozwana nie dążyła do pozbycia się powoda z pracy, był on bowiem bardzo ważnym pracownikiem z handlowego punktu widzenia. Po rozwiązaniu umowy z powodem strona pozwana znalazła się w trudnej sytuacji kadrowej, ponieważ wraz z powodem odeszło do tej samej firmy, co powód, kilkoro pracowników strony pozwanej, w tym kierownik techniczny i kierownik ds. kadr i płac.

Obowiązki powoda przejął pracownik z działu operacyjnego, która pracuje za znacznie niższe wynagrodzenie.

Dowód: przesłuchanie za pozwanego członka zarządu A. R. k. 145-147

przesłuchanie za pozwanego członka zarządu S. G. k. 145-147

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy ustalił, że wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym przyczyna były konkretna, prawdziwa i uzasadniała ona wręczenie powodowi wypowiedzenia zmieniającego.

Zgodnie z art. 42 k.p., przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie warunków pracy lub 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.

Krąg przyczyn uzasadniających wypowiedzenie warunków pracy lub płacy jest bardzo szeroki. Są to przyczyny zachodzące zarówno po stronie pracodawcy, jak i po stronie pracownika. Przede wszystkim okoliczności dające pracodawcy podstawę do definitywnego wypowiedzenia umowy są z reguły także przyczynami wypowiedzenia tylko warunków pracy lub płacy (argument a maiori ad minus). Natomiast zasadność wypowiedzenia opartego na przyczynach, które nie uzasadniają definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę, lecz mają jedynie usprawiedliwić jej zmianę, zależy najogólniej od tego, czy wypowiedzenie warunków pracy lub płacy z tych przyczyn służy społeczno-gospodarczemu przeznaczeniu omawianej czynności prawnej, a więc czy zmierza do dalszego zatrudnienia pracownika stosownie do jego kwalifikacji i aktualnych możliwości pracodawcy (tak L. Florek w Kodeks pracy. Komentarz, komentarz do art. 42, LEX 2011). Mając na uwadze orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące definitywnego wypowiedzenia stosunku pracy, należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (wyrok SN z 4.12.97; I PKN 419/97; OSNAPiUS 1998/20/598), nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok SN z dnia 2001.12.06, I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). Pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, z. 7, poz. 266). Tak wskazana przyczyna podlega kontroli Sądu z punktu widzenia jej konkretności i rzeczywistości. 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 KP. Ponadto należy stwierdzić, iż jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 KP), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie (wyrok SN z dnia 1999.10.13, I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118). Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być dokonywana także z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy, a nie tylko okoliczności leżących po stronie pracownika (orz. SN z 4.11.2010 r., III PK 23/10).

Powód A. N. nie przyjął zaproponowanych mu nowych warunków płacy. Zakwestionował prawdziwość przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu zmieniającym, argumentując, że w rzeczywistości sytuacja spółki nie była na tyle zła, żeby uzasadniało to obniżenie jego wynagrodzenia. Dodał, że chciano się go pozbyć ze spółki proponując mu nieadekwatne do zakresu obowiązków, doświadczenia i umiejętności wynagrodzenie w wysokości 15.000 zł (plus premia uznaniowa).

Sąd Rejonowy stanowiska powoda w zakresie braku uzasadnionej przyczyny dokonania wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę zdecydowanie nie podzielił.

W ocenie Sądu Rejonowego wskazana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia zmieniającego była konkretna, rzeczywista i uzasadniała wypowiedzenie warunków płacy. Niewątpliwie bowiem do wypowiedzenia doszło wyłącznie z przyczyn ekonomicznych mających na celu obniżenie kosztów działalności pracodawcy.

Strona pozwana wykazała, zaś powód nie kwestionował, że od wielu lat pozwana spółka nie przynosi zysków. Sprawozdania finansowe z ostatniego okresu działalności wykazują znaczną stratę. Powód nie kwestionował również, że wielokrotnie prowadził z członkami zarządu pozwanej rozmowy na temat konieczności obniżenia kosztów, i że wielokrotnie sygnalizowano mu plany obniżenia wynagrodzenia zasadniczego i uzależnienia części jego wynagrodzenia od wypracowanego zysku. Strony nie były zgodne co do tego, czy powód przedstawiał pozwanej wartościowe i konstruktywne propozycje zmian w działalności spółki w celu zwiększenia jej rentowności, ocena biznesowa propozycji powoda nie podlega jednak ocenie sądu i pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Wbrew stanowisku powoda, poza zakresem kognicji sądu pracy pozostawały również kwestie szczegółowej sytuacji finansowej strony pozwanej. Powód nie kwestionował podnoszonego przez stronę pozwaną i potwierdzonego

przedłożoną dokumentacją faktu ponoszenia przez pozwaną spółkę strat w dłuższym okresie czasu. Argumentował, że szczegółowa analiza stanu spółki wskazuje, że wcześniejsze lata były dla pozwanej jeszcze gorsze finansowo, i że spółka ma potencjał do osiągnięcia zysku. Sąd oddalił wnioski dowodowe powoda dotyczące jego twierdzeń w tym zakresie, w tym nie zobowiązał pozwaną do przedłożenia opinii K. M., albowiem racjonalność ani prawidłowość podjętych przez pracodawcę decyzji o obniżeniu kosztów działalności, i to be względu na to, czy spółka ponosi stratę, czy zysk, nie podlega ocenie sądu pracy. Sąd pracy nie weryfikuje tego, czy pracodawca miał podstawy ekonomiczne do podjęcia działań w celu obniżenia kosztów, czy mógł osiągnąć ten sam (zakładany przez siebie) wynik ekonomiczny innymi środkami (bez obniżania wynagrodzenia), ani czy podjął decyzję o obniżeniu wynagrodzenia w najgorszym finansowo dla spółki czasie, czy też po zażegnaniu największego kryzysu. Przedmiotem badania sądu pracy jest jedynie okoliczność, czy działanie pracodawcy rzeczywiście zmierzało do obniżenia kosztów i czy w świetle okoliczności faktycznych sprawy wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym przyczyna była przyczyną rzeczywistą, czy też pozorną, ukrywającą inne, prawdziwe powody wypowiedzenia.

Powód przyznał, że zarząd pozwanej od dawna wyrażał wolę zmniejszenia kosztów i potwierdził, że obniżenie jego wynagrodzenia zmniejszyło koszty spółki.

Z materiału dowodowego niniejszej sprawy nie wynika zdaniem Sądu Rejonowego, by istniała jakakolwiek inna przyczyna wręczenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego za wyjątkiem rzeczywistej chęci obniżenia kosztów działalności w obliczu wieloletniego nieosiągnięcia zysku przez spółkę. Powód nie był skonfliktowany z przełożonymi i był przez nich bardzo doceniany jako handlowiec, choć postępowanie wykazało różnice w postrzeganiu roli powoda w spółce pomiędzy nim a członkami zarządu pozwanej – powód uważał się za współdecydenta o sprawach spółki, podczas gdy członkowie zarządu uważali go jedynie za bardzo dobrego specjalistę d.s. handlu, wskazując, że decyzje strategiczne podejmował wyłącznie zarząd, nie zaś powód. Bez względu jednak na ocenę roli powoda w pozwanej spółce, bezspornym było, że strony od dawna rozmawiały na temat postulowanego przez zarząd obniżenia wynagrodzenia powodowi, że powód nie chciał na takie obniżenie się zgodzić (za wyjątkiem propozycji obniżenia pensji do 25.000 zł z jednoczesnym zastrzeżeniem 14% udziału w zyskach, której strony ostatecznie nie przyjęły), i że propozycje polepszenia sytuacji finansowej spółki składane przez powoda nie satysfakcjonowały członków zarządu strony pozwanej.

Powód nie wykazał, by jedną z przyczyn obniżenia mu wynagrodzenia był fakt, iż jest Polakiem. Nawet jednak, gdyby tak było, to należy wskazać, że dostosowanie wynagrodzeń do sytuacji ekonomicznej kraju, w jakim działa konkretna spółka, jest działaniem powszechnym, racjonalnym i uzasadnionym. Spółki – córki włoskiej spółki S. C. L. S.z siedzibą w M. działają w kilku krajach Europy. Różnicowanie i dostosowywanie wynagrodzeń osób pracujących w tych spółkach na tych samych stanowiskach do poziomu cen i sytuacji ekonomicznej poszczególnych krajów, w jakich spółki działają, jest zdaniem Sądu Rejonowego w pełni uzasadnione i nie stanowi przejawu dyskryminacji ze względu na narodowość.

Sąd nie podzielił również stanowiska powoda, jakoby zaproponowane mu wynagrodzenie było nieadekwatne do powierzonego mu stanowiska. Zdaniem Sądu w polskich warunkach ekonomicznych wynagrodzenie zasadnicze na poziomie 15.000 zł brutto uzyskiwane za pracę na jakimkolwiek de facto stanowisku, nie może być uznane za wynagrodzenie niegodne. Jest to wynagrodzenie wielokrotnie przewyższające średnią krajową płacę brutto. Ponadto wskazać należy, że powodowi zaproponowano wraz z obniżeniem wynagrodzenia możliwość uzyskania premii uznaniowej do 15.000 zł brutto, uzależniając jej wypłatę od wyników ekonomicznych pozwanej spółki. Sąd nie dopuścił dowodu z zeznań J. M. i A. B. na okoliczność zakresu odpowiedzialności i obowiązków powoda mając na względzie, że wynagrodzenie w proponowanej przez stronę pozwaną wysokości – jakkolwiek oczywiście może być subiektywnie uznane przez konkretnego pracownika, jakiemu jest oferowane, za zbyt niskie w stosunku do jego umiejętności, doświadczenia i zakresu obowiązków lub za niesatysfakcjonujące – nie podlega kwalifikacji jako „nieodpowiednie” w rozumieniu art. 78 k.p.

Zdaniem Sadu wskazanej w wypowiedzeniu przyczynie nie sposób również postawić zarzutu niekonkretności. Po pierwsze pracodawca wielokrotnie informował powoda o planach obniżenia wynagrodzenia i jego przyczynach, związanych z nieosiągnięciem przez spółkę zysku. Po wtóre - w sytuacji wręczenia wypowiedzenia lub wypowiedzenia

zmieniającego pracownikowi z szeroko pojętych przyczyn ekonomicznych, leżących po stronie pracodawcy i związanych z chęcią zmniejszenia strat lub zwiększenia zysku, pracodawca nie jest zdaniem Sądu zobowiązany do przedstawienia pracownikowi szczegółowej analizy ekonomicznej i wyczerpującego uzasadnienia jego działań. Pracodawca nie musi bowiem wyjawiać przyczyn swoich decyzji ekonomicznych swoim pracownikom, w szczególności w sytuacji, gdy podjęte przez niego działania mogą skutkować rozwiązaniem stosunku pracy.

Sąd miał na uwadze, że w wypowiedzeniu zmieniającym strona pozwana – co było w niniejszej sprawie bezsporne – wskazała powodowi 3-miesięczny, ustawowy termin wypowiedzenia, zamiast terminu 6-miesięcznego, ustalonego umową stron.

Zgodnie z art. 49 k.p., w razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy. Przepis ten na podstawie art. 42 par. 1 k.p. stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Jak trafnie wskazała strona pozwana, rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem krótszym niż wymagane nie aktualizuje obowiązku zapłaty odszkodowania, o którym mowa w art. 45 k.p. (III PK 20/09 OSNP 2011/5-6/68, LEX nr 551011).

Reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika powód nie domagał się jednak w niniejszej sprawie – nawet w ramach roszczenia ewentualnego - wynagrodzenia za pracę do końca rzeczywistego trwania umowy rozumianego jako koniec ustalonego w umowie okresu wypowiedzenia, a jedynie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków płacy (art. 42 w zw. z art. 45 k.p.). Z tych przyczyn Sąd powództwo oddalił w całości, nie badając – wobec braku żądania i braku możliwości orzekania ponad żądanie – czy i w jakim zakresie spełnione zostały przesłanki uzasadniające roszczenia z art. 49 k.p.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na zeznaniach trzech członków zarządu strony pozwanej, które uznał za spójne, logiczne i wiarygodne, a także na dowodach z dokumentów, których wiarygodności i autentyczności żadna ze stron nie podważała. Wyjaśnienia powoda w przedmiocie co do faktów istotnych dla rozstrzygnięcia Sąd również uznał za wiarygodne, jako że były one zbieżne z pozostałym materiałem dowodowym sprawy. Sąd nie podzielił jednak ocen powoda co do zaistnienia podstaw faktycznych uzasadniających wypowiedzenie mu warunków pracy, w tym jego pozycji w spółce jako „topowego menedżera”, możliwości osiągnięcia przez pozwaną zysków bez obniżania pensji powodowi w jej aktualnej sytuacji finansowej oraz co do rzekomego zamiaru członków zarządu strony pozwanej, by pozbyć się powoda z firmy. Okoliczność, by pozwana chciała się pozbyć powoda, nie została w toku procesu wykazana – wręcz przeciwnie, materiał dowodowy wskazuje, że członkowie zarządu pozwanej liczyli na pozostanie powoda w spółce, a jego decyzja o nieprzyjęciu zaproponowanych warunków spowodowała liczne problemy w działaniu spółki, tym bardziej, że wraz z powodem odeszło jeszcze kilku innych ważnych pracowników. Kwestie, czy pozwana mogła innymi środkami obniżyć koszty bez obniżania powodowi wynagrodzenia, i czy znaczenie powoda było rzeczywiście tak kluczowe dla działalności spółki, jak powód przedstawiał to w treści pism procesowych, pozostawały zaś bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w pkt I sentencji wyroku, oddalając w całości powództwo o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie powodowi przez pozwaną warunków płacy, jako nieuzasadnione.

O kosztach procesu Sąd orzekł jak w punkcie II wyroku zgodnie z art. 98 k.p.c., tj. zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu i obciążył nimi powoda, jako stronę przegrywającą, zasądając od niego na rzecz strony pozwanej kwotę 94 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i opłaty skarbowej. Na przedmiotowe koszty złożyły się koszty zastępstwa prawnego w wysokości 60,00 zł ustalone na podstawie § 11 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia 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 ustanowionego z urzędu. Powyższe znajduje potwierdzenie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02 (opubl. OSNP 2003/12/285, Prok.i Pr.-wkł. 2003/7-8/38, OSNP-wkł. 2002/17/1, Biul.SN 2002/8/3, M.Prawn. 2002/19/869) w

której wskazano, że w sprawie toczącej się na skutek odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzenia kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania. Uchwała ta winna mieć zdaniem Sądu Rejonowego zastosowanie również w przypadku wypowiedzeń zmieniających, w przypadku których pracownik również posiada wybór między żądaniem przywrócenie do pracy a żądaniem odszkodowania.

W pkt III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie ma podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie pozwanego - zaś powód, który sprawę przegrał, uiścił opłatę od pozwu w całości. W świetle art. 97 u.k.s.c. nie było zaś podstaw, by obciążyć powoda wydatkami poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa w związku z czynnościami tłumacza.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.