

*Sygn. akt X P(upr) 894/15*

## WYROK

*W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ*

Dnia 16 maja 2016 r.

*Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

*w składzie następującym:*

*Przewodniczący : SSR Anna Garncarz*

*Ławnicy : L. Z. , K. K.*

*Protokolant : Dominika Gorząd*

po rozpoznaniu w dniu 16 maja 2016 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **K. W.**

przeciwko (...) **spółce z o.o. w M.**

**o odszkodowanie**

I. zasądza od strony pozwanej (...) spółki z o.o. w M. na rzecz powoda K. W. kwotę 9.000 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 24 września 2015 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 300 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

IV. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.096,28 zł brutto.

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 września 2015 r. (prezentata Biura Podawczego Sądu) powód, K. W., wniósł o zasądzenie od strony pozwanej kwoty 9 000 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej, działającej wówczas jako spółdzielnia produkcyjna, od 1980 r., w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku spawacza, za średnim wynagrodzeniem ok. 3 000 zł brutto.

W dniu 28 sierpnia 2015 r. pracodawca zaproponował powodowi oraz kilkudziesięciu pracownikom produkcji podpisanie porozumienia zmieniającego treść umowy o pracę, w którym obniżano powodowi wynagrodzenie zasadnicze do kwoty 2 500 zł brutto oraz pozostawiano premię uznaniową. Wszyscy pracownicy, poza powodem, wyrazili zgodę na proponowane przez pracodawcę warunki. Powód odmówił podpisania porozumienia, wobec czego pracodawca wręczył mu wypowiedzenie warunków pracy i płacy, motywując je trudną sytuacją finansową spółki oraz zmianą organizacji pracy.

Powód podniósł, że wręczone mu wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest niezgodne z prawem. Wśród przyczyn rzeczonej niezgodności powód wskazał, po pierwsze, że podane powodowi przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy są nieprawdziwe. Powód nie był informowany o jakichkolwiek zmianach w organizacji pracy, które musiałyby skutkować obniżeniem jego wynagrodzenia lub zabranieniem innych przywilejów płacowych. Zdaniem powoda sytuacja spółki jest stabilna, i na przestrzeni ostatnich lat nie uległa większym zmianom.

Dalej powód podniósł, iż wskazane przyczyny wypowiedzenia są również nierzeczywiste, w tym znaczeniu, że to nie z tych przyczyn pracodawca wypowiedział dotychczasowe warunki pracy i płacy. Wypowiedzenie zmieniające jest, w ocenie powoda, wynikiem szykany ze strony pracodawcy i narzędziem mającym zmusić powoda do podpisania dobrowolnego porozumienia o zmianie warunków pracy i płacy. Wobec powyższego, sam fakt, iż pracodawca wykorzystał instytucję wypowiedzenia zmieniającego celem szykanowania pracownika sprawia, zgodnie ze stanowiskiem powoda, że dokonane wypowiedzenie jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego, a taki sposób czynienia użytku ze swojego prawa przez pracodawcę stanowi jego nadużycie i nie powinno korzystać z ochrony.

Wypowiedzenie jest w ocenie powoda bezprawne również dlatego, że zaproponowane powodowi warunki pracy i płacy są gorsze niż warunki pracy innych pracowników zatrudnionych na produkcji na stanowiskach tożsamyh lub porównywalnych ze stanowiskiem powoda. Godzi to w zasadę równouprawnienia pracowników.

Na koniec powód wskazał, że opisane w wypowiedzeniu zmieniającym świadczenia (nagroda jubileuszowa, odprawa pieniężna, dodatek stażowy i inne) są ustalone w ZUZPie, pracodawca zaś nie modyfikował postanowień tego aktu zakładowego prawa pracy, a mimo to zmienił te warunki powodowi, co w konsekwencji prowadzi do sytuacji, w której umowa o pracę powoda ma być mniej korzystna niż postanowienia innych zakładowych źródeł prawa pracy.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym, wydanym w sprawie o sygn. akt X Np upr 253/15, Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazał stronie pozwanej, żeby w ciągu dwóch tygodni od doręczenia nakazu zapłaciła na rzecz powoda kwotę 9 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 2 września 2015 r. do dnia zapłaty.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty, wniesionym w dniu 9 października 2015 r. (prezentata Biura Podawczego Sądu), strona pozwana, (...) Sp. z o.o. z siedzibą w M., zaskarżyła nakaz w całości i wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana potwierdziła, że powód jest zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 2 grudnia 1980 r. na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku spawacz – ślusarz, oraz że pozwana w dniu 28 sierpnia 2015 r. przedłożyła powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy, którego treść powód przyjął do wiadomości, ale odmówił jego podpisania.

Strona pozwana zaprzeczyła, jakoby powód był zatrudniony za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2 700 zł brutto, gdyż wysokość wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez powoda wynosi 1 960 zł, co wynika z ostatnio podpisanego przez strony aneksu do umowy o pracę z dn. 30 września 2014 r.

Strona pozwana wskazała, że w dniu 27 sierpnia 2015 r. przedstawiła powodowi porozumienie o zmianie warunków umowy o pracę, którego podpisania powód odmówił. Zaproponowane w porozumieniu wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2 500 zł było wyższe od obowiązującego pracownika wynagrodzenia zasadniczego o 540 zł.

Dalej strona pozwana podniosła, że powód utracił świadczenia z Zakładowego Układu Zbiorowego nie na mocy porozumienia zmieniającego, lecz w wyniku zawartego porozumienia między pracodawcą a funkcjonującą w zakładzie pracy organizacją związkową z dnia 24 sierpnia 2015 r. Porozumienie to rozwiązało Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy i od dnia 24 sierpnia 2015 r. u pozwanej nie funkcjonuje już w/w Układ Zbiorowy Pracy.

W dniu składania powodowi wypowiedzenia warunków pracy lub płacy funkcjonował już natomiast regulamin pracy i regulamin wynagradzania, zawarty w dniu 11 sierpnia 2015 r. Dokumenty te nie przewidywały tożsamy z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy świadczeń przyznawanych pracownikom.

Pozwana podjęła polemikę z twierdzeniem powoda, jakoby ten nie był informowany o jakichkolwiek zmianach w organizacji pracy, które musiałyby skutkować obniżeniem jego wynagrodzenia lub zabrania innych przywilejów płacowych (nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej, dodatku stażowego, innych świadczeń z (...)). Strona pozwana wskazała, że powód i pozostali pracownicy, a także reprezentująca powoda organizacja związkowa (...) byli informowani o fakcie rozwiązania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Za niezgodne z rzeczywistością strona pozwana uznała również twierdzenie powoda, jakoby sytuacja finansowa pozwanej spółki była stabilna i na przestrzeni ostatnich lat nie uległa większym zmianom, a także zarzut, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy stanowiło karę dla pracownika za nieprzystąpienie i niezawarcie z pracodawcą porozumienia.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód pozostawał zatrudniony u strony pozwanej od 2 grudnia 1980 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku ślusarza. Pracę tę wykonywał do dnia 28 kwietnia 1983 r. w związku z powołaniem do odbycia zasadniczej służby wojskowej. Ponowne zatrudnienie powoda u pozwanej nastąpiło na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartej w dniu 26 kwietnia 1985 r., którą to umową powierzono powodowi stanowisko ślusarz – spawacz.

Zgodnie z ostatnim aneksem do umowy o pracę, zawartym w dniu 30 września 2014 r., powodowi przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 960 zł miesięcznie.

**Dowód:** Akta osobowe powoda (Umowa o pracę z dn. 02.12.1980 r. – k. 13, Karta powołania do czynnej służby wojskowej – k. 23, Umowa o pracę z dn. 26.04.1985 r. – k. 28, Aneks do umowy o pracę z dn. 30.09.2014 r. – k. 103)

Pismem z dnia 17 marca 2015 r. powód został poinformowany, że z dniem 17 marca 2015 r. nastąpiła zmiana formy prawnej i nazwy pracodawcy z dotychczasowej: (...) w M. na: (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.

**Dowód:** Akta osobowe powoda (Pismo z dn. 17.03.2015 r. – k. 104)

W czerwcu 2015 r. zostały sprzedane udziały (...) sp. z o.o., zmienił się też zarząd spółki.

**Dowód:** Przesłuchanie powoda (k. 226; płyta CD)

W dniu 24 sierpnia 2015 r. zawarto porozumienie pomiędzy związkiem zawodowym (...) a pracodawcą na mocy którego rozwiązano Układ Zbiorowy Pracy nr (...) i złożono oświadczenia, że nie będzie ten Układ Zbiorowy Pracy stosowany od dnia 24 sierpnia 2015 r.

**Dowód:** porozumienie z dnia 24 sierpnia 2015 r. k. 30

Uzupełnienie do porozumienia z dnia 24 sierpnia 2015 r. k. 31

W dniu 28 sierpnia 2015 r. powód oraz inni pracownicy, podczas świadczenia pracy na drugiej zmianie, został wezwany do biura kadr pozwanej, gdzie poinformowano wezwanych, iż nowy właściciel zmienia warunki zatrudnienia. Przedłożono pracownikom (w tym powodowi) do podpisania porozumienie o zmianie warunków umowy o pracę. Powód nie podpisał porozumienia i powrócił do wykonywania swoich obowiązków pracowniczych. Po pewnym czasie (ok. pół godziny) został ponownie wezwany do biura kadr, gdzie przedstawiono powodowi wypowiedzenie warunków pracy lub płacy. Powód zapoznał się z jego treścią i odmówił podpisania również i tego dokumentu, po czym wrócił do swoich zadań.

**Dowód:** Przesłuchanie powoda (k. 226; płyta CD)

W proponowanym powodowi porozumieniu o zmianie warunków umowy o pracę, w § 1 postanowiono, iż z dniem 31 sierpnia 2015 r. pracownik i pracodawca rozwiązują, na mocy zgodnego porozumienia stron, umowę o pracę zawartą w dniu 2 grudnia 1980 r. w części dotyczącej wynagrodzenia. W § 2 porozumienia wskazano, że wynagrodzenie zasadnicze wynosić będzie 2 500 zł brutto miesięcznie, z zachowaniem prawa do premii uznaniowej.

W wypowiedzeniu warunków pracy i płacy strona pozwana z dniem 1 września 2015 r. wypowiedziała powodowi warunki umowy o pracę zawartej w dniu 2 grudnia 1980 r. w części: wynagrodzenia brutto, nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej, dodatku stażowego oraz innych świadczeń wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 listopada 2015 r.

W w/w wypowiedzeniu strona pozwana zaproponowała, że z dniem 1 grudnia 2015 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosić będzie 2 100 zł brutto miesięcznie, z zachowaniem prawa do premii uznaniowej. Pouczono powoda, że jeśli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 15 października 2015 r. nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków. Wskazano także, że w razie odmowy przyjęcia przez powoda zaproponowanych nowych warunków umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia. Poinformowano także o prawie wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

W dniu 15 września 2015 r. powód odmówił przyjęcia zaoferowanych warunków pracy i płacy.

**Dowód:** Akta osobowe powoda (Porozumienie o zmianie warunków umowy o pracę – k. 106, Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy – k. 107, Odmowa przyjęcia zaoferowanych warunków pracy i płacy – k. 108)

Wszyscy pracownicy, którym przedstawiono porozumienie o zmianie warunków pracy i płacy, poza powodem, wyrazili zgodę na nowe warunki, podpisując porozumienie.

**Dowód:** Oświadczenie Prezesa Zarządu strony pozwanej (k. 86)

Odpisy porozumień zmieniających zawartych z pracownikami strony pozwanej (k. 87 – 120)

Przesłuchanie powoda (k. 226; płyta CD)

Jeden z pracowników, P. P., którego umowa o pracę u pozwanej kończyła się we wrześniu 2015 r., zamiast porozumienia zmieniającego, do podpisu otrzymał nową umowę o pracę. Różnica w dotychczasowej i nowej umowie polegała na zmianie sposobu naliczania wynagrodzenia. Na podstawie dotychczasowej umowy wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 1 960 zł, do której to kwoty doliczano m.in. dodatek za wysługę lat. Wedle nowej umowy wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 2 500 zł miesięcznie, nie przysługiwały już jednak do niego żadne dodatki.

**Dowód:** Zeznania świadka P. P. (k. 249, 250; płyta CD)

Powód był członkiem związku zawodowego (...)w okresie od stycznia 1990 r. do kwietnia 2006 r. oraz od 15 lipca 2015 r. do 8 października 2015 r.

**Dowód:** Pismo (...) z dn. 07.04.2015 r. (k. 240)

Przesłuchanie powoda (k. 226; płyta CD)

Przed wypowiedzeniem powodowi warunków pracy i płacy strona pozwana nie konsultowała zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową, nie sprawdzała też, czy powód jest członkiem zakładowej organizacji związkowej.

**Dowód:** Oświadczenie pełnomocnika strony pozwanej złożone na rozprawie w dn. 16.05.2016 r. (k. 249)

Schemat organizacyjny strony pozwanej przedstawia się następująco: Prezesowi Zarządu bezpośrednio podlegają sektor przygotowywania i obsługi produkcji oraz administracja. Na czele sektora przygotowywania i obsługi produkcji stoi kierownik produkcji, któremu podlegają: główny energetyk, magazynier, specjalista ds. przygotowania produkcji i kontroli jakości oraz dwóch mistrzów produkcji. Głównemu energetykowi podlegają kierowcy, elektrycy, mechanicy i palacze, a mistrzom produkcji – spawacze, tokarze, malarze, operatorzy wózków, ślusarze. Administracja składa się z kadr i rachuby płac, marketingu, księgowości oraz pracownika administracyjno – biurowego, któremu dodatkowo podlega robotnik gospodarczy i obsługujący stołówkę.

**Dowód:** Schemat organizacyjny strony pozwanej (k. 208)

Negatywna sytuacja finansowa spółki utrzymuje się przynajmniej od początku 2012 r. Zysk z działalności operacyjnej spółka osiągnęła jedynie w IV kwartale 2012 r. i IV kwartale 2013 r. W pozostałym okresie spółka ponosiła stratę. Wedle bilansu sporządzonego na dzień 30 września 2015 r. strata netto spółki wynosiła 658 871,97 zł.

**Dowód:** Sprawozdania finansowe pozwanej za lata 2012 – 2014 oraz bilans sporządzony na dzień 30.09.2015 r. (k. 121 – 207)

Działalność pozwanej spółki koncentruje się na produkcji wszelkiego rodzaju kontenerów. Powód, zatrudniony na stanowisku spawacza – ślusarza, wykonywał czynności na wszystkich etapach procesu produkcji. Znając tok produkcji, mając doświadczenie w pracy na każdym jej etapie, powód, jak i kilku równie doświadczonych pracowników, przekazywali wiedzę nowozatrudnionym pracownikom. Pracownicy pozwanej pracowali w trybie zmianowym (2 zmiany).

**Dowód:** Przesłuchanie powoda (k. 226; płyta CD)

Po miesiącu sierpniu 2015 r. organizacja pracy nie zmieniła się. Godziny pracy zmianowej pozostały takie same jak uprzednio, nie pojawiły się nowe maszyny czy metody produkcji.

Pracownicy mają możliwość pracy w soboty, o ile takie zapotrzebowanie wynika z większego popytu na produkowane kontenery. Możliwość taka istniała również przed sierpniem 2015 r.

**Dowód:** Zeznania świadka P. P. (k. 249, 250; płyta CD)

Zeznania świadka R. S. (k. 250; płyta CD)

Zeznania świadka J. Z. (k. 250, 251; płyta CD)

Pracownicy obawiali się, że jeśli nie podpiszą przedstawionych im przez pracodawcę porozumień zmieniających, to zostaną zwolnieni.

**Dowód:** Zeznania świadka R. S. (k. 250; płyta CD)

Zeznania świadka J. Z. (k. 250, 251; płyta CD)

Średnie wynagrodzenie powoda z trzech miesięcy od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2015 r., liczone jak ekwiwalent za urlop, wynosi 3 096,28 zł brutto.

**Dowód:** Zaświadczenie o zarobkach (k. 209)

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

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie Sąd oparł na dowodach z dokumentów, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości i nie została skutecznie podważona przez żadną ze stron w toku postępowania, a także na dowodach z zeznań świadków. W ocenie Sądu zeznaniami świadków P. P., R. S. i J. Z. można nadać przymiot wiarygodności. Zeznania te tworzyły spójną i logiczną całość, korespondowały także z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Analogicznie Sąd ocenił zeznania strony powodowej. Sąd pominął dowód z zeznań świadka Ł. K. z uwagi na fakt, iż świadek ten nie posiadał wiedzy co do istoty sprawy, zatem jego zeznania nie mogły stanowić podstawy rozstrzygnięcia.

Wobec oświadczenia profesjonalnego pełnomocnika strony pozwanej na rozprawie w dniu 16 maja 2016 r. Sąd pominął dowód z przesłuchania strony pozwanej.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie pozostawało zagadnienie prawidłowości dokonanego przez stronę pozwaną wypowiedzenia warunków pracy i płacy, pod kątem jego zasadności i zgodności z przepisami dotyczącymi wypowiedzania umów o pracę.

Zgodnie z art. 42 § 1 Kodeksu pracy, przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. § 2 cytowanego artykułu stanowi, iż wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Wedle art. 42 § 3 Kodeksu pracy, 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.

Na mocy art. 42 § 1 Kodeksu pracy, do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. W związku z tym w takim samym zasadniczo zakresie, jak przy wypowiedzaniu definitywnym, obowiązuje forma wypowiedzenia, jak również ochrona przez wypowiedzeniem przez pracodawcę warunków pracy i płacy wynikających z umów zawartych na czas nieokreślony, a mianowicie: wypowiedzenie warunków pracy lub płacy może być dokonane tylko z przyczyn uzasadnionych, a złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy może nastąpić tylko po uprzednim wyczerpaniu trybu konsultacji zamiaru wypowiedzenia ze związkiem zawodowym (art. 30 § 4 i art. 38 Kodeksu pracy).

Zgodnie zaś z art. 45 § 1 Kodeksu pracy, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (a więc i odpowiednio – wypowiedzenie warunków pracy i płacy wynikających z umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony) jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy, stosownie do żądania pracownika, orzeka m.in. o odszkodowaniu.

W niniejszej sprawie ocenić należało więc, czy dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie warunków pracy i płacy, wynikających z umowy o pracę na czas nieokreślony, było zgodne z prawem i zasadne.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej dokonywane wypowiedzenie.

W wyroku z dnia 15 lutego 2000 r. (sygn. akt I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 440) Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1997 r., sygn. akt I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243). 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. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

W wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, przedstawionym powodowi przez stronę pozwaną w dniu 28 sierpnia 2015 r., pozwana wskazała jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie trudną sytuację finansową spółki oraz zmianę organizacji pracy.

Odnosząc się do pierwszej ze wskazanych wyżej okoliczności, w toku postępowania strona pozwana nie zdołała wykazać, iż w okresie bezpośrednio poprzedzającym dokonane wypowiedzenie, sytuacja finansowa spółki faktycznie pogorszyła się – nastąpiła zmiana jej sytuacji w taki sposób, że można uznać, że ta sytuacja się pogorszyła. Z przedstawionych przez pozwaną raportów finansowych wynika, że już w 2012 r. spółka ponosiła straty, a więc negatywna sytuacja finansowa spółki utrzymywała się od wielu lat. Nie sposób więc uznać, by sytuacja finansowa spółki w sierpniu 2015 r. była na tyle odmienna od stanu istniejącego wcześniej, by akurat w tym momencie można było zasadnie powoływać się na trudności finansowe i na tej podstawie wypowiedzieć warunki pracy lub płacy. Sytuacja finansowa strony pozwanej nie była dobra, ale nie była też dobra w latach poprzednich, zatem należy uznać, że sytuacja finansowa strony pozwanej była niezmienna.

Nie można zatem uznać, aby tak wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była zasadna. Również nie można uznać, aby tak wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była konkretna.

Oceny sytuacji finansowej spółki kapitałowej, jaką jest strona pozwana można dokonać w różnych sposób i pod różnym kątem. Nie można dokonać bezpośredniego przełożenia w ten sposób, że ogólnie wskazana przyczyna jako „zła sytuacja finansowa” może mieć bezpośrednie przełożenie na konieczność zmiany warunków pracy i płacy pracowników.

Zatem należało uznać, że również tak wskazana przyczyna nie jest konkretna.

Przechodząc do rozważań nad drugą ze wskazanych przyczyn dokonanego przez pozwaną wypowiedzenia, a więc zmian organizacji pracy, wskazać należy, że strona pozwana nie była w stanie wykazać faktycznej reorganizacji, na którą powołała się w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, przede wszystkim z zeznań świadków zawnioskowanych przez stronę powodową, jednoznacznie wynika, że po miesiącu sierpniu 2015 r. nie doszło do zmian w organizacji pracy u strony pozwanej. W dalszym ciągu pracownicy pracują w trybie zmianowym, nie zmieniły się godziny rozpoczęcia i zakończenia danej zmiany. Produkcja odbywa się w tym samym trybie co uprzednio, na tych samych maszynach. Nie stanowią zmiany organizacji pracy także przyjęte u strony pozwanej tzw. „pracujące” soboty, które mają miejsce jedynie w zależności od potrzeb produkcyjnych pozwanej. Jak wynika z zeznań świadków miały one miejsce również przed sierpniem 2015 r., wówczas pracownicy pozwanej mieli możliwość świadczenia pracy w soboty.

Mając na uwadze powyższe rozważania, w ocenie Sądu wskazanie przez pozwaną trudnej sytuacji finansowej nie może zostać uznane za zasadną przyczynę dokonania wypowiedzenia. Sytuacja ta utrzymywała się od kilku lat, i brak jest podstaw do uznania, by akurat w sierpniu 2015 r. stała się na tyle negatywna, by powodowała konieczność dokonania wypowiedzeń warunków pracy i płacy. Druga zaś ze wskazanych przez pozwaną przyczyn (zmiana organizacji pracy) jest nierzeczywista i nieprawdziwa. Mając na względzie cytowane wyżej orzeczenie Sądu Najwyższego (I PKN 173/19), zgodnie z którym podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p., uznać należy, że strona pozwana już w tym miejscu dopuściła się naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę (co do nierzeczywistej przyczyny odnoszącej się do zmian organizacji pracy), druga zaś ze wskazanych przyczyn (trudna sytuacja finansowa) była nieuzasadniona.

Co prawda w toku postępowania ustalono, iż w połowie 2015 r. doszło do zmiany właściciela spółki oraz zmian zarządu, jednakże ta okoliczność nie została przez pozwaną wskazana jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie warunków pracy i płacy, które wręczono powodowi w sierpniu 2015 r., a nie sposób przyjąć, że zmiana właściciela spółki jest jednoznaczna z reorganizacją pracy. Sąd jest zaś władny oceniać rzeczywistość i zasadność jedynie tych okoliczności, które strona pozwana wskazała w wypowiedzeniu.

Niezależnie od powyższego należy wskazać, że strona pozwana złożyła powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy z naruszeniem przepisów w szczególności art. 38 kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 38 § 1 kp, 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. Zgodnie z § 2 w/w artykułu, jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. § 5 art. 38 stanowi, że po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

Na mocy art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników. Strona pozwana zaniechała wykonania tej powinności, skutkiem czego było także niepowiadomienie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy.

O tym, że strona pozwana nie zwróciła się do związku zawodowego nawet z zapytaniem o to, czy powód podlega ochronie, jednoznacznie potwierdził pełnomocnik strony pozwanej na rozprawie w dniu 16 maja 2016 r.

Zgodnie zaś z art. 38 Kodeksu pracy, mającym zastosowanie także do wypowiedzenia zmieniającego, 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 (art. 38 § 1 k.p.).

Podkreślić należy, że zawiadomienie związku zawodowego o zamierzonym wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony nie jest oświadczeniem woli, lecz działaniem prawnym, które wywołuje szczególne skutki prawne przewidziane w ustawie, gdy zostało dokonane zgodnie z prawem. Zawiadomienie to jest jedną z przesłanek dopuszczalności wypowiedzenia przez pracodawcę umowy na czas nieokreślony. Pracodawcy nie wolno bowiem wypowiedzieć pracownikowi umowy, jeżeli nie upłynęły okresy przewidziane do zajęcia przez właściwe organy związkowe stanowiska w sprawie zamierzonego przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę. Tym bardziej nie wolno tej umowy wypowiedzieć w sytuacji, gdy pracodawca w ogóle nie poinformował organów związkowych o zamierzonym wypowiedzeniu.

Zastosowanie przepisów art. 38 Kodeksu pracy do wypowiedzenia zmieniającego było przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, który w jednym z orzeczeń stanął na stanowisku, że przewidziany w przepisie art. 42 § 1 w zw. z art. 38 k.p. tryb konsultacji pracodawcy z zakładową organizacją związkową, poprzedzający wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy, ma m.in. na celu umożliwienie zakładowej organizacji związkowej dokonanie oceny zasadności takiej decyzji pracodawcy z punktu widzenia kolektywu pracowniczego, z uwzględnieniem konkretnej sytuacji faktycznej. Konieczne jest więc podanie do wiadomości zakładowej organizacji związkowej nie tylko przyczyn uzasadniających, zdaniem pracodawcy, samą zmianę, lecz także nowych warunków pracy i płacy, jakie pracodawca zamierza równocześnie zaproponować pracownikowi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 1976 r., sygn. akt I PRN 113/76, LEX nr14353 i wytyczne orzecznictwa dla okręgowych sądów pracy i ubezpieczeń społecznych w przedmiocie wykładni przepisów kodeksu pracy normujących współdziałanie kierownika zakładu pracy z organizacjami związków zawodowych przy rozwiązywaniu umów o pracę, uchwała Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z dnia 19 maja 1978 r., sygn. akt V PZP 6/77, OSNC 1978, nr 8, poz. 127).

Mając na względzie powyższe, nie budzi wątpliwości, że niezastosowanie przez pozwaną trybu konsultacji z art. 38 Kodeksu pracy, stanowi naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.



W ocenie Sądu powoływana przez stronę pozwaną okoliczność, jakoby dokonane przez nią wobec powoda wypowiedzenie zmieniające w istocie stanowiło propozycję atrakcyjniejszych niż dotychczas warunków pracy, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie i nie może stanowić podstawy oddalenia powództwa. Po pierwsze, do zakresu kognicji Sądu należy jedynie zbadanie zasadności dokonanego wypowiedzenia i jego zgodności z przepisami dotyczącymi wypowiedzania umów o pracę. Zasadność zaś może być oceniana tylko przez pryzmat wskazanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu przesłanek, a nie w odniesieniu do porównania dotychczasowych i proponowanych warunków pracy. Po drugie, przepisy prawa pracy nie stanowią, by wypowiedzenie zmieniające mogło przekształcać sytuację pracownika jedynie na niekorzyść. Pracownikowi w każdym razie przysługuje prawo odmowy przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy i płacy, niezależnie od tego, w którym kierunku te zmiany idą.

Wskazać należy ponadto, że strona pozwana ograniczyła się jedynie do podniesienia zarzutu, o którym mowa wyżej, nie wykazała zaś, by faktycznie proponowane przez nią warunki pracy były dla powoda korzystniejsze niż dotychczas. Wypowiedzenie zmieniające stanowi wprost, że wypowiedziana jest umowa o pracę w części wynagrodzenia brutto, nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej, dodatku stażowego i innych świadczeń wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego, tym samym nie sposób uznać, by miało dojść do polepszenia warunków pracy i płacy powoda. Do takiej konstatacji i do uznania, że strona pozwana faktycznie wykazała atrakcyjność swojej propozycji nie może prowadzić jednorazowe przeliczenie wynagrodzenia zasadniczego. Warto w tym miejscu wskazać również wyrok SN z dnia 21 maja 1999 r. (sygn. akt I PKN 88/99, LEX nr 40769), zgodnie z którym ustalenie, czy zmiana warunków pracy dokonana jednostronnie przez pracodawcę była niekorzystna dla pracownika, wymaga uwzględnienia również tego, jak pracownik ją odczuwał. W ocenie powoda zaś proponowana mu zmiana warunków pracy i płacy była dla niego niekorzystna.

Jednakże, abstrahując od powyższego, należy mieć na uwadze przede wszystkim brak znaczenia omawianego zarzutu strony pozwanej dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Podsumowując powyższe rozważania, wskazać należy, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie z kilku powodów. Po pierwsze, wskazana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia była zarówno niezasadna (w części dotyczącej trudnej sytuacji finansowej pozwanej) jak i nierzeczywista (co do podnoszonej przez pozwaną reorganizacji pracy), tym samym powodowała naruszenie przepisów dotyczących wypowiedzania umów. Naruszenie to miało swój przejaw także w niezastosowaniu trybu konsultacji z zakładową organizacją związkową w sytuacji, gdy powód był członkiem takiej organizacji. Po trzecie zaś, okoliczność, jakoby wypowiedzenie warunków pracy i płacy w istocie zmieniło te warunki na korzystniejsza dla powoda, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Powód zatrudniony był u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1980 roku, z ok. dwuletnią przerwą, w trakcie której odbywał służbę wojskową, w każdym zaś razie zatrudnienie u pozwanej trwało dłużej niż 3 lata. W takim przypadku, zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy, okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące. Wedle treści art. 47<sup>1</sup> Kodeksu pracy, odszkodowanie za niezasadne lub niezgodne z prawem wypowiedzenie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Zgodnie z przedstawionym przez pozwaną i niekwestionowanym przez powoda zaświadczeniem o zarobkach powoda, wysokość wynagrodzenia powoda wynosiła średnio 3 096,28 zł miesięcznie. Wobec tego, że powód wnosił o zasądzenie kwoty 9 000 zł, a Sąd związany jest zakazem orzekania ponad żądanie, należało zasądzić tytułem odszkodowania kwotę 9 000 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 24 września 2015 r. do dnia zapłaty, o czym Sąd orzekł w pkt I sentencji wyroku.

W pkt II sentencji wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, wyrażoną w art. 98 Kodeksu postępowania cywilnego. Kwota 180 zł została obliczona zgodnie z art. 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb

Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w jego brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu.

W pkt III sentencji wyroku nakazano stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 300 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy. Kwota ta wynika z art. 28 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych sprawach cywilnych, zgodnie z którym w sprawie podlegającej rozpoznaniu w postępowaniu uproszczonym pobiera się opłatę od pozwu przy wartości przedmiotu sporu ponad 7 500 zł – 300 zł.

Rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w pkt I do kwoty 3 096,28 zł nadano zgodnie z dyspozycją art. 477<sup>2</sup> § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, o czym orzeczono jak w pkt IV sentencji wyroku.