UZASADNIENIE

W. K. pozwem z 21 listopada 2017 r. skierowanym przeciwko Grupie (...) spółce akcyjnej w P. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej kwoty 70.403,70 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 13 lipca 2017 r. do dnia zapłaty. Nadto wniósł o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że strony procesu wiązała umowa o pracę – kontrakt kierowniczy i że w dniu 3 marca 2017 r. pozwana wypowiedziała powodowi warunki umowy o pracę, proponując mu pracę na stanowisku specjalisty w Biurze Strategii z wynagrodzeniem kat. XII, tj. 5.500 zł miesięcznie wraz z dodatkami, premiami i nagrodą roczną oraz świadczeniami związanymi z pracą na warunkach określonych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy pozwanej spółki. Powód podniósł, że oświadczenie to stanowiło zdegradowanie go do szeregowego pracownika. Podkreślił, że odmówił przyjęcia zaproponowanych warunków pracy składając oświadczenie w tym zakresie. Wskazał, że zaproponowane stanowisko było niezgodne z jego wykształceniem i kwalifikacjami. Argumentował, że w pozwanej spółce zajmował już wiele stanowisk kierowniczych, a od 14 stycznia 2015 r. zatrudniony był na stanowisku menadżera projektu w bezpośredniej podległości Prezesa Zarządu – Dyrektora Generalnego, następnie zaś piastował stanowisko Menadżera Projektu w Departamencie Strategii i (...). Stwierdził, że wykonywana przez niego praca wymagała bardzo wysokich kwalifikacji i wiedzy z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, controllingu, wdrażania zmian, prawa pracy oraz znajomości funkcjonujących dotychczas rozwiązań w zakresie HR w każdej z czterech głównych spółek pozwanej, poza tym jego praca miała charakter twórczy, była rozwojowa, kreatywna i prestiżowa. Nadto wskazał, że zgodnie z ustaleniami zawartymi w umowie o pracę – kontrakcie kierowniczym w przypadku rozwiązania umowy z inicjatywy pozwanej, gwarantuje ona złożenie powodowi zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, przy czym propozycja zatrudnienia musi być zgodna z kwalifikacjami i wykształceniem powoda (§ 5 ust. 2 i 3). Stwierdził, że złożona mu propozycja zatrudnienia na stanowisku szeregowego specjalisty nie spełnia warunków z § 5 ust. 2 umowy. Dodał, że zaproponowane stanowisko wiązało się nie tylko z degradacją zawodową, ale i finansową. Powód argumentował, że w myśl § 5 ust. 4 pkt b umowy o pracę w przypadku odrzucenia przez pracownika propozycji zatrudnienia pozwana zobowiązana jest do zapłaty odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego przeciętnego wynagrodzenia liczonego z ostatnich dwunastu miesięcy kalendarzowych przed rozwiązaniem umowy, liczonego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

W odpowiedzi na pozew pozwana Grupa (...) spółka akcyjna w P. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że roszczenie powoda jest nieuzasadnione, powód nie zaskarżył wypowiedzenia zmieniającego, ani też nie domagał się przywrócenia do pracy u pozwanej. Dodał, że w wyniku zmian organizacyjnych u pozwanej stanowisko powoda zostało przeniesione do Departamentu Strategii i (...), zaś zakres czynności i obowiązków pozostał niezmieniony. Zaznaczyła, że zaproponowane powodowi stanowisko pracy specjalisty było zgodne z jego wykształceniem i kwalifikacjami. Zakres obowiązków specjalisty w Biurze Strategii i Programowania (...) w dużej mierze pokrywał się z zakresem obowiązków Menadżera Projektu w Departamencie Strategii i (...). Podkreśliła, że pozwana spółka nie była zadowolona z efektów programu(...), w ramach którego powód prowadził inicjatywy zatytułowane „Kształtowanie zaangażowania pracowników w Grupie" oraz „Ujednolicenie zasad motywowania w oparciu o efektywność i ocenę". W związku z negatywną oceną konieczności utrzymywania stanowisk menadżerskich z punktu widzenia ekonomicznego, pozwana rozpoczęła również proces stopniowego przekazywania specjalistom obowiązków realizowanych dotychczas przez menadżerów. Stwierdziła, że praca powoda nie wymagała bardzo wysokich kwalifikacji i doświadczenia, a polegała głównie na raportowaniu przebiegu wdrażania programu (...) przez podmiot zewnętrzny i koordynowaniu tych działań. Argumentowała, że zgodnie z treścią § 5 pkt 5 gwarancja zatrudnienia wyrażona w § 5 pkt 4 umowy o pracę nie znajduje zastosowania w innym przypadku niż rozwiązanie umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy. Wskazała, że do rozwiązania umowy nie doszło z inicjatywy pracodawcy, zaś w wyniku nie przyjęcia przez powoda warunków zmieniających umowę o pracy. Dodała, że przez inicjatywę pracodawcy należy rozumieć złożenie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę

za wypowiedzeniem lub bez zachowania okres wypowiedzenia, a nie inne sytuacje mogące doprowadzić do ustania stosunku pracy. Nadto wskazała, że powód nie wniósł powództwa o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne. Zaznaczyła, że wywiązała się z gwarancji zatrudnienia proponując powodowi pracę zgodną z jego kwalifikacjami i wykształceniem. Pozwana podkreśliła, że umowa o pracę w § 5 pkt 3 nie wymagała, aby stanowisko proponowane pracownikowi było identyczne czy równorzędne ze stanowiskiem uprzednio zajmowanym. Dodała, że w wypowiedzeniu zmieniającym pozwana zaproponowała powodowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia zaś odmowa przyjęcia takich warunków przez powoda winna być potraktowana jako bezpośrednia przyczyna rozwiązania stosunku pracy, co w ocenie pozwanej skutkuje brakiem możliwości uznania, że do rozwiązania umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy. Podsumowując wskazała, że z uwagi na rezygnację powoda z roszczenia przywrócenia do pracy, faktu uzyskania w trakcie pracy u pozwanej wysokich kwalifikacji menadżerskich oraz wygórowaną wysokość odszkodowania w porównaniu do przeciętnej stopy życiowej w społeczeństwie powództwo wymaga oddalenia jako rażąco wygórowane, z punktu widzenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do gwarancji zatrudnienia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W. K. w okresie od 14 marca 2005 r. do 4 marca 2013 r. był zatrudniony w Zakładach (...) spółce akcyjnej w P. (poprzedniczce prawnej Grupy (...) spółki akcyjnej w P.) kolejno na stanowiskach Kierownika D. Płac, Kierownika D. Personalnego oraz Dyrektora Departamentów Ludzkich i (...).

Stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron.

Niesporne, a nadto dowód:

- świadectwo pracy z 4 marca 2013 r. – k. 34 – 36 (także w aktach osobowych);

- porozumienie z 4 marca 2013 r. – k. 1 cz. C akt osobowych.

W okresie od 4 marca 2013 r. do 31 stycznia 2015 r. W. K. pełnił funkcję Prezesa Zarządu – Dyrektora Zarządzającego (...) Grupy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P., która powiązana jest organizacyjnie i kapitałowo z Grupą (...) spółką akcyjną w P..

Niesporne, a nadto dowód:

- przesłuchanie W. K. w charakterze strony – k. 254-255;

- porozumienie z 4 marca 2013 r. – k. 1 cz. C akt osobowych;

- świadectwo pracy z 2 lutego 2014 r. – k. 36-37;

- Uchwała Nr 11/2013 – k. 38.

W. K. ponownie został zatrudniony w Grupie (...) spółce akcyjnej w P. od 14 stycznia 2015 r. na stanowisku menadżera projektu, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Ostatnio miesięczne zasadnicze wynagrodzenie W. K. wynosiło 23.917,84 zł.

Niesporne, a nadto dowód:

- świadectwo pracy z 30 czerwca 2017 r. – k. 32-33 (także w aktach osobowych);

- karty wynagrodzeń pracownika – k. 120-126.

Podstawą zatrudnienia W. K. na stanowisku menadżera projektu była zawarta w dniu 16 stycznia 2015 r., z mocą obowiązującą od 14 stycznia 2015 r., umowa o pracę – kontrakt kierowniczy. Umowa została zawarta na

czas nieokreślony. Stanowisko menadżera projektu podlegało bezpośrednio Prezesowi Zarządu – Dyrektorowi Generalnemu Grupy (...) spółki akcyjnej w P..

Strony umowy ustaliły, że może ona zostać rozwiązana za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia lub na mocy porozumienia stron (§ 5 ust. 1 umowy). W przypadku rozwiązania umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy, pracodawca zagwarantował pracownikowi złożenie propozycji zatrudnienia w Grupie (...) spółce akcyjnej w P., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Ustalono, że propozycja zatrudnienia musi być zgodna z kwalifikacjami i wykształceniem pracownika (§ 5 ust. 2 i 3 umowy). Nadto strony ustaliły, że w przypadku odrzucenia przez pracownika złożonej propozycji zatrudnienia pracodawca: nie ma obowiązku zatrudnić pracownika po rozwiązaniu umowy o pracę – kontraktu kierowniczego, na podstawie umowy o pracę w Grupie (...) spółce akcyjnej w P., lecz zobowiązuje się do wypłacenia pracownikowi odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego przeciętnego wynagrodzenia liczonego z ostatnich dwunastu miesięcy kalendarzowych przed rozwiązaniem umowy, odszkodowanie liczone będzie jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy (§ 5 ust. 4). We ust. 5 § 5 umowy wskazano, że postanowienia zawarte w § 5 pkt 2 umowy o pracę nie będą miały zastosowania, w każdym innym przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę – kontraktem kierowniczym.

Dowód:

- umowa o pracę – kontrakt kierowniczy – k. 14-16 (także w aktach osobowych);

- aneks do umowy o pracę – k. 17 – 18 (także w aktach osobowych).

Do zakresu obowiązków W. K. zatrudnionego na stanowisku menadżera projektu należało: prowadzenie powierzonych projektów w ramach (...), raportowanie postępu prac wraz z określeniem wykonania celów strategicznych w ramach powierzonych projektów, przygotowywanie prezentacji dla Komitetu Sterującego (...)oraz dla poszczególnych spółek (na żądanie), raportowanie postępów do Komitetu Sterującego (...), bieżąca współpraca z obszarem controlingu programu i controlingu spółek, bieżąca współpraca z obszarem komunikacji programu i komunikacji spółek, przygotowywanie i prowadzenie prezentacji o programie (...) dla interesariuszy.

Głównym zadaniem związanym z pracą na tym stanowisku było wdrożenie systemu motywacyjnego na obszarze całej (...) opartego na założeniach (...). Była to praca koncepcyjna, twórcza, na samodzielnym stanowisku. Na stanowisku menadżera projektu W. K. realizował cele i zadania wyznaczone przez Zarząd Grupy (...) spółki akcyjnej w P..

Dowód:

- przesłuchanie W. K. w charakterze strony – k. 254-255;

- zeznania świadka R. C. – k. 247-249;

- zeznania świadka R. P. – k. 249-250;

- zeznania świadka R. N. – k. 251-252;

- zakres obowiązków – k. 19-21 (także w aktach osobowych);

- karta służby, zakres czynności – k. 22-23 (także w aktach osobowych).

Uchwałą Nr 683/ (...) z 17 czerwca 2014 r. Zarząd Grupy (...) spółki akcyjnej w T. przyjął dokument pod tytułem „Strategia (...) na lata 2014-2020 – Operacjonalizacja". W dniu 26 czerwca 2014 r. dokument ten zatwierdziła Rada Nadzorcza Grupy (...) spółki akcyjnej w T.. W ramach realizacji przyjętej strategii powstał program doskonałości operacyjnej (...).

W ramach projektu (...) funkcjonowało 27 inicjatyw. W. K. był liderem dwóch z nich. Pierwsza inicjatywa dotyczyła aktywizacji zaangażowania pracowników, druga zaś zbudowania jednolitego systemu motywacyjnego w całej (...).

Głównym zadaniem W. K. było wdrożenie jednolitego systemu motywacyjnego na obszarze całej (...) opartego na założeniach (...) (B. and S. C.).

Ostatecznie nie udało się doprowadzić do wprowadzenia jednolitego systemu motywacyjnego dla wszystkich pracowników (...)

Wobec niezadowalających efektów i wysokich kosztów prowadzenia programu (...) pod koniec roku 2017 Zarząd Grupy (...) spółki akcyjnej w T. zdecydował o podjęciu działań zmierzających do zamknięcia programu(...)

Dowód:

- przesłuchanie W. K. w charakterze strony – k. 254-255;

- zeznania świadka R. C. – k. 247-249;

- zeznania świadka R. P. – k. 249-250;

- zeznania świadka R. N. – k. 251-252;

- akt nominacji – k. 63;

- Uchwała (...) – k. 71;

- umowa zlecenia z 1 sierpnia 2014 r. – k. 197-201;

Oświadczeniem z 3 marca 2017 r. Grupa (...) spółka akcyjna w P. wypowiedziała W. K. warunki pracy i płacy zawarte umowie o pracę – kontrakcie kierowniczym z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego 30 czerwca 2017 r.

Wskazano, że przyczyną wypowiedzenia warunków umowy o pracę jest likwidacja z dniem 27 lipca 2016 r. etatu Menadżera Projektu w Departamencie Strategii i (...), a podstawą likwidacji etatu jest Uchwała Zarządu nr 341/ VII/16 z 27 lipca 2016 r. Dodano, że pracodawca uważa wypowiedzenie warunków pracy za uzasadnione szczególnie, że takie wypowiedzenie nie pozbawia pracownika zatrudnienia, a zmierza jedynie do przekształcenia istniejącego stosunku pracy i jest związane z koniecznością dokonania prawidłowego rozmieszczenia kadr pracowniczych zgodnie z obowiązującą strukturą organizacyjną spółki oraz kompetencjami pracownika.

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 lipca 2017 r. pracodawca zaproponował W. K. pracę na stanowisku specjalisty w Biurze Strategii, w pełnym wymiarze czasu pracy, w jednozmianowym rozkładzie czasu pracy, z zasadniczym wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 5.500 zł z dodatkami, premią i nagrodą roczną oraz świadczeniami związanymi z pracą na warunkach określonych w (...) spółki akcyjnej w P..

Oświadczenie zawierało pouczenie, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do 15 maja 2017 r. W. K. nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, to będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy, zaś w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków umowy o pracę umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. 30 czerwca 2017 r.

Dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę – k. 29-30 (także w aktach osobowych).

W odpowiedzi na złożone 3 marca 2017 r. oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę W. K. odmówił przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy. Jednocześnie złożył wniosek o zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, począwszy od 3 marca 2017 r. do końca okresu wypowiedzenia, tj. do 30 czerwca 2017 r. Pracodawca przychylił się do prośby W. K. i zwolnił go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z prawem do wynagrodzenia.

Dowód:

- przesłuchanie W. K. w charakterze strony – k. 254-255;

- oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę – k. 29-30 (także w aktach osobowych);

- pismo z 6 marca 2017 r. – k. 31 (także w aktach osobowych).

Stanowisko specjalisty w Biurze Strategii nie jest stanowiskiem kierowniczym. Specjalista podlega kierownikowi, ten zaś Dyrektorowi Biura Strategii, a Dyrektor z kolei podlega Prezesowi Zarządu – Dyrektorowi Generalnemu. Stanowisko specjalisty jest stanowiskiem odtwórczym, operacyjnym.

Biuro Strategii zajmuje się strategią spółki. Jego działalność powiązana jest z działem HR tylko w takim zakresie, że Biuro Strategii zajmuje się kreowaniem mierników do kart celów premiowych, od których wykonania zależała część ruchoma wynagrodzenia, tj. premia kwartalna. Podstawową czynnością specjalisty w Biurze Strategii jest wprowadzanie mierników celów premiowych do systemu informatycznego. Stanowisko to nie daje możliwości pracy twórczej i koncepcyjnej.

Zakres czynności pracownika na stanowisku specjalisty w Biurze Strategii obejmuje w szczególności tworzenie i aktualizację metod i procedur (...), w tym formułowanie dyrektyw dla innych komórek dotyczących tworzenia i modyfikacji map strategii i kart wyników, określanie potrzeb dotyczących nowych produktów, prowadzenie negocjacji z dostawcami, wykonanie analiz i sprawozdań związanych z realizacją (wdrażaniem) strategii spółki, a w szczególności analiz i sprawozdań wewnętrznych, analiz problemów na potrzeby kierownictwa spółki, analiz benchmarkingowych.

Dowód:

- przesłuchanie W. K. w charakterze strony – k. 254-255;

- zeznania świadka R. C. – k. 247-249;

- zeznania świadka R. P. – k. 249-250;

- zeznania świadka R. N. – k. 251-252;

- zakres obowiązków na stanowisku specjalisty – k. 170 – 173,

- karta służby, zakres czynności na stanowisku specjalisty – k. 174 – 177

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo okazało uzasadnione.

Przedmiotem rozpoznania w niniejszym postępowaniu było prawo powoda do odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia z tytułu naruszenia gwarancji zatrudnienia przez pozwaną spółkę.

Stan faktyczny w sprawie został ustalony przez Sąd w oparciu o dokumenty przedstawione przez strony, a których prawdziwości bądź rzetelności sporządzenia żadna ze stron nie kwestionowała. Sąd uznał również za miarodajne dla ustaleń zeznania świadków R. C., R. P., R. N. a także przesłuchanie powoda. Relacje wymienionych osób co do ustalanych okoliczności wzajemnie ze sobą korespondowały dając obraz jednolitego stanu faktycznego. Zeznania świadka I. W. nie wniosły niczego istotnego dla rozstrzygnięcia sprawy z uwagi na niewielką wiedzę świadka na temat zakresu zadań powoda.

Zgodnie z treścią § 5 umowy o pracę – kontraktu kierowniczego zawartej 16 stycznia 2015 r. (dalej jako umowa o pracę), z której treści powód wywodzi swoje roszczenie, zawarta umowa o pracę może zostać rozwiązana za trzymiesięcznym

okresem wypowiedzenia lub na mocy porozumienia stron (§ 5 ust. 1 umowy). W przypadku rozwiązania umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy, pracodawca gwarantuje pracownikowi złożenie propozycji zatrudnienia w Grupie (...) spółce akcyjnej w P., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, a propozycja zatrudnienia musi być zgodna z kwalifikacjami i wykształceniem pracownika (§ 5 ust. 2 i 3 umowy).

Zgodnie z § 5 ust. 4 umowy o pracę w przypadku odrzucenia przez pracownika złożonej propozycji zatrudnienia pracodawca: nie ma obowiązku zatrudnić pracownika po rozwiązaniu umowy o pracę – kontraktu kierowniczego, na podstawie nowej umowy o pracę w Grupie (...) spółce akcyjnej w P. oraz zobowiązuje się do wypłacenia pracownikowi odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego przeciętnego wynagrodzenia liczonego z ostatnich dwunastu miesięcy kalendarzowych przed rozwiązaniem umowy. Odszkodowanie liczone jest jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

Bezsporne w sprawie jest to, że powód w związku z wypowiedzeniem mu dotychczasowych warunków pracy umowy o pracę odrzucił propozycję nowych warunków, a tym samym stosunek pracy powoda ustał z dniem 30 czerwca 2017 r. oraz to, że powód nie domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Bezsporne było również to, że powód w związku z likwidacją stanowiska pracy z przyczyn niedotyczących pracownika otrzymał odprawę w wysokości 30.000 zł.

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu było to, czy powodowi w związku z naruszeniem przez pozwaną gwarancji zatrudnienia przysługuje prawo do odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Należy zauważyć, że aby powód, zgodnie z treścią § 5 umowy o pracę, mógł otrzymać odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia musiały zostać spełnione łącznie trzy przesłanki: 1) do rozwiązania umowy o pracę musiało dojść z inicjatywy pracodawcy, 2) nowa propozycja zatrudnienia musiała być niezgodna z kwalifikacjami i wykształceniem powoda, w związku z czym 3) powód miałby prawo odmówić przyjęcia złożonej propozycji.

Po analizie zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd doszedł do przekonania, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z inicjatywy pracodawcy, przedstawiona przez niego propozycja pracy nie była zgodna z kwalifikacjami i wykształceniem powoda, a powód miał prawo odmówić propozycji zatrudnienia. Zatem powodowi przysługuje prawo do odszkodowania wyrażonego w treści § 5 pkt 4 umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Zdaniem Sądu pozwana spółka wypowiadając powodowi warunki pracy i płacy i proponując mu pracę na stanowisku specjalisty w Biurze Strategii z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym 5.500 zł działała z założeniem, że powód warunków tych nie przyjmie i dojdzie w ten sposób do rozwiązania stosunku pracy, a pozwana nie będzie zobowiązana wypłacić powodowi odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia wynikającej z umowy. Nie sposób zatem uznać, co zarzuca pozwana spółka, że do rozwiązania umowy o pracę doszło z inicjatywy pracownika, nie zaś pracodawcy. Złożenie powodowi wypowiedzenia zmieniającego zmierzało do rozwiązania umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy. Należy zauważyć, że zaproponowanie powodowi pracy na stanowisku specjalisty w Biurze Strategii było rażąco niezgodne z jego kwalifikacjami zawodowymi oraz wykształceniem. Było faktycznie zawodową degradacją powoda, jeśli wziąć pod uwagę jego poziom wykształcenia, dotychczasowy przebieg kariery i doświadczenie pracownicze.

Powód pracując jako menadżer projektu pracował na samodzielnym stanowisku i bezpośrednio podlegał Prezesowi Zarządu – Dyrektorowi Generalnemu, był bezpośrednio odpowiedzialny za dwie inicjatywy w ramach projektu (...)realizowanego na poziomie całej grupy (...). Jego zasadnicze wynagrodzenie miesięczne kształtowało się na poziomie ok. 23.000 zł brutto. Jego praca była twórcza, koncepcyjna i wymagała doświadczenia i wysokich kwalifikacji, które powód niewątpliwie posiada. Posiada on bowiem tytułu magistra ekonomii oraz socjologii, jest wykładowcą na (...) oraz ukończył studia podyplomowe z zakresu zarządzania w Szkole Głównej Handlowej w W.. W pracy zawodowej wielokrotnie sprawował funkcje kierownicze, w tym był Prezesem Zarządu spółki zatrudniającej kilkaset osób.

W wyniku wypowiedzenia zmieniającego pozwana spółka zaproponowała powodowi stanowisko specjalisty w Biurze Strategii spółki, w pełnym wymiarze czasu pracy, za miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 5.500 zł

brutto wraz z dodatkami, premią roczną oraz świadczeniami wynikającymi ze Zbiorowego Układu Pracy. Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, w szczególności z zeznań świadków R. C., R. P. oraz R. N. stanowisko specjalisty w Biurze Strategii jest stanowiskiem niesamodzielnym, odtwórczym i głównie polega na wprowadzaniu mierników celów premiowych do systemu informatycznego. Stanowisko to nie daje możliwości pracy twórczej i koncepcyjnej. Nie wymaga ani wysokich kwalifikacji zawodowych, ani bogatego doświadczenia. Specjalista nie ustala strategii. Nawet Dyrektor Departamentu ma wpływ na kształtowanie strategii spółki tylko w formie przedstawienia propozycji. Specjaliście nie podlegają inni pracownicy, którymi mógłby kierować.

Kiedy porówna się stanowiska menadżera projektu oraz specjalisty w Biurze Strategii widoczna jest rażąca dysproporcja między nimi zarówno w zakresie odpowiedzialności, wymagań jak i warunków płacowych. Dlatego też Sąd uznał, że pracodawca proponując powodowi stanowisko specjalisty musiał mieć świadomość, że powód stanowiska takiego nie przyjmie.

Propozycja zatrudnienia, o której mowa w § 5 pkt 2 umowy o pracę nie była zgoda z kwalifikacjami i wykształceniem powoda, dlatego zdaniem Sądu orzekającego w sprawie miał on prawo odmówić jej przyjęcia z zachowaniem prawa do odszkodowania.

Pozwana spółka stwierdziła, że powód pracując jako menadżer projektu nie zajmował stanowiska kierowniczego, dlatego proponując mu nowe stanowisko nie musiała uwzględniać tego by nowe stanowisko pracy było stanowiskiem kierowniczym. Argumentacja pozwanej spółki nie może się ostać. Chociaż stanowisko menadżera projektu nie było wprost nazwane stanowiskiem kierowniczym, to jednak za takie można je uznać. Świadczy o tym faktyczny sposób wykonywania pracy przez powoda, swoboda w podejmowaniu decyzji jaką miał powód, a także wynagrodzenie powoda, które kształtowało się na poziomie wynagrodzeń dyrektorów departamentów.

Pozwana spółka zaznaczyła także, że gdyby zaproponowała powodowi stanowisko pracy zbliżone finansowo do stanowiska menadżera projektu to przez dłuższy czas musiałaby utrzymywać stanowisko pracy generujące wysokie koszty dla pracodawcy. Pogląd ten nie jest słuszny. Pozwana spółka wypełniając zobowiązanie wyrażone w § 5 pkt 4, tj. wypłacając powodowi należne mu odszkodowanie uwolniłaby się od zobowiązania zatrudnienia go na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku zgodnym z jego kwalifikacjami i wykształceniem o zbliżonym wynagrodzeniu.

W ocenie Sądu pozwana spółka naruszyła zasadę gwarancji zatrudnienia przewidzianą w umowie o pracę – kontrakcie kierowniczym, co nakazywało uznać roszczenie powoda za zasadne.

Pozwana spółka podniosła zarzut sprzeczności żądania powoda z zasadami współżycia społecznego. Sąd uznał jednak ten zarzut za chybiony. Zdaniem Sądu miarkowaniu podlegają li tylko odszkodowania naruszające gwarancję zatrudnienia wynikające z przepisów ustawowych. Zaś odszkodowanie należne powodowi wynika nie z przepisów prawa powszechnie obowiązującego, a z postanowień umownych, na które pozwana spółka wyraziła zgodę. To z jej inicjatywy doszło do zawarcia z powodem umowy o pracę – kontraktu kierowniczego, a pozwana sama wskazała wysokość ewentualnego odszkodowania i określiła sztywno jego wysokość. Zatem w ocenie Sądu w niniejszej sprawie nie zachodzi potrzeba miarkowania, a powód nie naruszył zasad współżycia społecznego, skoro źródłem odszkodowania jest umowa zawarta pomiędzy stronami procesu.

Godzi się zauważyć, że strony procesu nie kwestionowały wysokości miesięcznego zasadniczego wynagrodzenia powoda w ostatnim okresie zatrudnienia a dochodzona pozwem kwota mieści się w granicach wyliczenia trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda na zasadach przewidzianych w łączącej uprzednio strony umowie o pracę.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd uznał, że roszczenie o wypłatę kwoty 70.403,70 zł tytułem odszkodowania za naruszenie gwarancji zatrudnienia jest uzasadnione. Uznanie roszczenia jako zasadnego prowadziło do zasądzenia dochodzonej kwoty w punkcie pierwszym wyroku.

Sąd w punkcie pierwszym wyroku zasądził od pozwanej Grupy (...) spółki akcyjnej w P. na rzecz powoda W. K. kwotę 70.403,70 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 17 lipca 2017 r. do dnia zapłaty. Ustawowe odsetki zasądzono na mocy art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. od dnia 17 lipca 2017 r., a więc od czwartego dnia roboczego po odebraniu wezwania do zapłaty tj. 13 lipca 2017 r., z tym bowiem dniem pozwana była już w posiadaniu wezwania do zapłaty, które powinna spełnić w terminie 3 dni roboczych od dnia odbioru wezwania, a zatem najpóźniej w terminie do 16 lipca 2017 r.

W punkcie drugim Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, tj. co do żądania naliczania odsetek od kwoty głównej za okres od 13 do lipca 2017 r.

W punkcie trzecim wyroku zawarto orzeczenie o kosztach procesu, które oparto na treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Na koszty powoda składało się wynagrodzenie pełnomocnika – radcy prawnego, które zostało ustalone zgodnie z regulacją zawartą w § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 6 obowiązującego w dniu wniesienia powództwa Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłaty za czynności radców prawnych (t. j. Dz. U. z 2018 r. , poz. 265) i wynosi 4.050 zł oraz opłata od pozwu w wysokości 3.521 zł (5% kwoty 70.404 zł). Zatem tytułem zwrotu kosztów procesu zasądzono od pozwanej spółki na rzecz powoda kwotę 7.571 zł. Sąd uznał, że powód wygrał proces w całości, tylko w minimalnym stopniu ulegając w zakresie odsetek ustawowych, nie rozdzielał więc stosunkowo kosztów procesu, przyznając je w całości powodowi.

W punkcie czwartym wyroku na podstawie art. 477^2 § 1 k.p.c. należało nadać wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, co uzasadniało nadanie niniejszemu wyrokowi nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności do kwoty 23.917,84 zł.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)