

Sygn. akt VI P 227/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lutego 2014 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Joanna Dorota Korasiak

Bogumiła Krzywińska

Protokolant Mateusz Staniszewski

po rozpoznaniu w dniu 3 lutego 2014 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. B.

przeciwko(...)w W.

o przywrócenie warunków umowy o pracę

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powódki A. B. na rzecz(...)w W. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 marca 2013 roku powódka A. B. wniosła o uznanie za niezasadne i bezskuteczne wręczonego jej wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Jako pozwanego powódka wskazała(...) w W.. Wartość przedmiotu sporu została ustalona w kwocie 39.609,00 zł.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, iż jest zatrudniona u pozwanego od dnia 01 września 2005 roku, w tym od dnia 02 lipca 2007 roku pracowała na stanowisku Głównego specjalisty do spraw administracyjnych. W trakcie trwania stosunku pracy powódka, w dniu (...)roku, urodziła córkę N.. W trakcie zwolnienia lekarskiego złożyła ona dnia 11 marca 2013 roku wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy, na co pracodawca wyraził pisemną zgodę. Z kolei dnia 5 marca 2013 roku otrzymała ona od pozwanego projekt porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy, w którym był zapis o obniżeniu jej wynagrodzenia, co pracodawca tłumaczył zmianami strukturalnymi i zmianą zasad wynagradzania. Jednak zdaniem powódki pomimo wskazanych przez pracodawcę zmian nadal jest możliwe wypłacanie jej wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości, które otrzymałaby, gdyby nie korzystała z urlopu macierzyńskiego. Powódka otrzymała zmieniony zakres obowiązków, obejmujący między innymi uczestnictwo w imprezach organizowanych przez pracodawcę. Powódka uznała wręczone jej wypowiedzenie zmieniające za bezzasadne i sprzeczne z obowiązującym prawem, co uzasadnia jej pozew.

Na rozprawie w dniu 18 listopada 2013 roku i 3 lutego 2014 roku pełnomocnik powódki wniósł o przywrócenie powódce takich warunków pracy i płacy na jakich była zatrudniona przed upływem okresu wypowiedzenia zmieniającego.

(pozew – k. 1 – 2, pismo procesowe z dnia 17 kwietnia 2013 roku – k. 24, protokół rozprawy z dnia 18 listopada 2013 roku – k. 111, protokół rozprawy z dnia 3 lutego 2014 roku – k. 130)

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości. Podniósł on, iż w związku z wprowadzeniem nowych regulacji dotyczących zmian w strukturze organizacyjnej i nowych zasad wynagradzania odpowiednie nowe angaże dostali wszyscy jego pracownicy. Pozwany dodał, że zwołał w związku z tymi zmianami zgromadzenie wszystkich pracowników, na którym, w głosowaniu, pracownicy wyrazili zgodę na nowe zasady wynagradzania. Jako, że powódka była wówczas na urlopie pracodawca poinformował ją o tych zmianach w drodze elektronicznej. Według pozwanego powódka nie wyraziła zgody na porozumienie zmieniające, natomiast przyjęła wręczone jej wypowiedzenie zmieniające, nie odrzuciła go bowiem w stosownym czasie. Ponadto pozwany twierdzi, że stanowisko pracy powódki i jej zakres zadań jest ciągle ten sam, oprócz braku dodatku funkcyjnego, co jest z kolei spowodowane brakiem podległości pracowników. Niezasadnym jest również, według pozwanego, zarzut dotyczący zmienionego zakresu obowiązków powódki, bowiem udział w organizowanych imprezach, czy też praca w soboty i niedziele w ramach ustalonych dyżurów, nie jest niczym dodatkowym, gdyż powódka od początku swej pracy w takich imprezach uczestniczyła. Praca w soboty i niedziele nie jest niczym dodatkowym, gdyż do tej pory pracownicy również w te dni pracowali według określonego z miesięcznym wyprzedzeniem grafika dyżurów. Pracodawca powódki podniósł też, że nazwa jej stanowiska pracy wynika z odpowiednich zarządzeń zawierających opis struktury organizacyjnej pozwanego.

(odповідь na pozew – k. 43 - 44)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. B. jest zatrudniona u pozwanego od dnia 01 września 2004 roku, najpierw na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2005 roku, a następnie na umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 01 września 2005 roku. Początkowo powódka pracowała na stanowisku kierownika kancelarii, by na podstawie aneksu z dnia 03 października 2005 roku otrzymać nowe stanowisko – specjalisty do spraw administracyjnych. Aneksem z dnia 02 lipca 2007 roku stanowisko powódki zostało określone jako główny specjalista do spraw administracyjnych. Powódka była zatrudniona w wymiarze 0,75 etatu. Wynagrodzenie otrzymywane przez powódkę liczone jak ekwiwalent za urlop przy uwzględnieniu wymiaru 0,75 etatu wynosiło 4.207,20 zł brutto zaś wynagrodzenie liczone z wymiaru 5/8 etatu wynosi 3.478,00 zł.

(dowód: umowa o pracę na czas określony – k. 3 i k. 1 części B a/o powódki, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 8 części B a/o powódki, aneks z dnia 03 października 2005 roku – k. 10 części B a/o powódki, aneks z dnia 02 lipca 2007 roku – k. 4 i k. 22 części B a/o powódki, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 45)

W trakcie trwania stosunku pracy, w dniu 18 sierpnia 2012 roku, powódka urodziła córkę N. B.. Z dniem 26 lutego 2013 roku powódka złożyła wniosek o obniżenie jej wymiaru czasu pracy z dotychczasowego wymiaru $\frac{3}{4}$ etatu na $\frac{5}{8}$ etatu, co wiązało się z opieką nad córką. Obniżenie czasu pracy miało trwać od 14 marca 2013 roku do 13 września 2013 roku. Kolejny wniosek o identyczne obniżenie wymiaru czasu pracy, tyle tylko, że w okresie od 25 marca 2013 roku do 13 września 2013 roku powódka złożyła dnia 11 marca 2013 roku. W odpowiedzi na ów wniosek dnia 25 marca 2013 roku pracodawca powódki wyraził zgodę na obniżenie wymiaru czasu pracy do $\frac{5}{8}$ etatu we wnioskowanym okresie, z jednoczesnym obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego do $\frac{5}{8}$ z 2.700,00 zł, czyli do kwoty 1.674,00 zł.

(dowód: odpis skróconego aktu urodzenia – k. 48 części B a/o powódki, wniosek z dnia 26 lutego 2013 roku – k. 51 części B a/o powódki wniosek z dnia 11 marca 2013 roku – k. 53 części B a/o powódki, pismo pracodawcy z dnia 25 marca 2013 roku – k. 58 części B a/o powódki)

Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym (...)z dnia 14 czerwca 2010 roku, konkretnie jego § 18, do zakresu obowiązków pracownika pracującego na samodzielnym stanowisku Koordynatora ds. Administracyjno – Technicznych należały między innymi czynności polegające na administrowaniu obiektami i ich pomieszczeniami, współpracy z Głównym Księgowym, czynności związane z gospodarowaniem składnikami majątku ruchomego, planowanie i zakup materiałów kancelaryjnych, biurowych, nadzór nad estetyką i utrzymaniem czystości pomieszczeń (...)i Filii oraz ich wykorzystaniem, zlecenie remontów i modernizacji tych pomieszczeń, prowadzenie odpowiedniej dokumentacji, czy też nadzór i zabezpieczenie techniczne oświetlenia i nagłośnienia przy organizowaniu imprez artystycznych. Ponadto pracownik na tym stanowisku miał również nadzorować pracowników: rzemieślnika i sprzątaczkę, oraz w zakresie nagłośnieniowo – oświetleniowym pracownika pracującego na samodzielnym stanowisku pracy do spraw akustyczno – oświetleniowych.

Powyższy Regulamin został zmieniony poprzez wprowadzenie nowego Regulaminu Organizacyjnego z dnia 14 lutego 2013 roku. Zakres działania pracownika pracującego na stanowisku analogicznym, nazywanym teraz samodzielnym stanowiskiem pracy do spraw administracyjno – technicznych zawierał dodatkowe obowiązki takie jak bieżące analizowanie umów zawartych w związku z najmem pomieszczeń, dostarczaniem energii elektrycznej, gazowej, wody pitnej, wywozem nieczystości, obsługą telefoniczną, internetową, ubezpieczeniową oraz zabezpieczającą obiekty (...). Wprowadzono również nowy obowiązek dotyczący udziału w organizowanych imprezach oraz w miarę potrzeb również w soboty i niedziele w ramach ustalonych dyżurów (§ 18 Regulaminu Organizacyjnego(...)z dnia 14 lutego 2013 roku). Równocześnie nowy regulamin odebrał podległość służbową innych pracowników wobec tego stanowiska.

(dowód: Regulamin Organizacyjny (...)z dnia 14 czerwca 2010 roku – k. 58 verte - 65, Regulamin Organizacyjny (...) z dnia 14 lutego 2013 roku – k.66 verte – 73 verte)

Zgodnie z wprowadzonym zarządzeniem Dyrektora (...) z dnia 01 lutego 2013 roku regulaminem wynagradzania pracowników(...)maksymalne wynagrodzenie zasadnicze dla pracowników zajmujących stanowiska głównego specjalisty wynosi 5.000,00 zł. Jednocześnie w swym § 5 regulamin ten ustalił, iż warunkiem przyznania pracownikowi dodatku funkcyjnego jest zatrudnienie na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem przewidzianym w regulaminie organizacyjnym tej jednostki. Postanowienia owego regulaminu weszły w życie z dniem 01 marca 2013 roku. Ustalenia zawarte w nowym regulaminie wynagradzania zostały wcześniej poddane przez dyrektora pozwanego uzgodnieniom i głosowaniu z udziałem pracowników pozwanego.

(dowód: zarządzenie z dnia 01 lutego 2013 roku – k. 92, regulamin wynagradzania – k. 92 verte – 94 verte, zeznania dyrektora pozwanego – k. 112 - 113)

W związku ze zmianą regulaminu wynagradzania pozwany skontaktował się poprzez pocztę elektroniczną z powódką, przesyłając jej zmieniony regulamin. Jednocześnie zaprosił ją na spotkanie, do którego doszło w dniu 19 lutego 2013 roku. Na tym spotkaniu dyrektor pozwanego przedstawił powódce porozumienie zmieniające, którego treść wyraźnie odnosiła się do zmienionych zarobków, jakie powódka miałaby otrzymywać. W miejsce dotychczasowych zarobków obejmujących w jej przypadku kwotę wynagrodzenia zasadniczego w wysokości $\frac{3}{4}$ z 2.700,00 zł – czyli 2.025,00 zł oraz do tego premię w wysokości do 30% wynagrodzenia i dodatek funkcyjny w wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego, powódka miałaby odtąd otrzymywać kwotę wynagrodzenia zasadniczego w wysokości $\frac{3}{4}$ z 3.300,00 zł – czyli 2.475,00 zł oraz dodatek za wieloletnią pracę. Powódka nie wyraziła jednak zgody na przedstawione jej warunki, co zostało poświadczona w formie odpowiedniej adnotacji na piśmie. Kolejne porozumienie zmieniające o tej samej treści zostało powódce przedstawione w dniu 26 marca 2013 roku. Tym razem jednak to porozumienie zawierało adnotację, iż w przypadku, gdyby pracownik odmówił przyjęcia zaproponowanych mu warunków należy to porozumienie zmieniające traktować jako wypowiedzenie zmieniające, którego okres rozpoczyna się w dniu 01 kwietnia 2013 roku, a w przypadku gdyby do połowy okresu wypowiedzenia (czyli do dnia 15 maja 2013 roku) pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków pracy i płacy będzie to skutkowało rozwiązaniem stosunku pracy z dniem 30 czerwca 2013 roku. Powódka poczyniła na tym piśmie adnotację, iż nie wyraża zgody na zaproponowane jej warunki.

(dowód: korespondencja e-mail – k. 51 – 54, zeznania świadka K. Z. – k. 110 – 111, porozumienie zmieniające z dnia 19 lutego 2013 roku – k. 50 części B a/o powódki, porozumienie zmieniające z dnia 25 marca 2013 roku – k. 56 części B a/o powódki)

Jednocześnie z porozumieniem zmieniającym w dniu 26 marca 2013 roku powódce przedstawiono zmieniony zakres obowiązków, z którego wynikało, iż jest ona zobowiązana do udziału w organizowanych imprezach oraz w miarę potrzeb również w soboty i niedziele w ramach ustalonych dyżurów, czego nie było w poprzednim obowiązującym ją zakresie obowiązków, przedstawionym w dniu 29 grudnia 2008 roku. Jednak powódka już wcześniej wykonywała czynności polegające na udziale w imprezach, było to jednak wówczas poza jej zakresem obowiązków. Pracowała ona również w soboty i niedziele w przeciągu 2011 roku, co jednak również było wówczas poza jej zakresem obowiązków. Za wykonywanie tych dodatkowych zadań powódka otrzymywała nagrody okolicznościowe.

(dowód: zakres uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności z dnia 26 marca 2013 roku – k. 57 części B a/o powódki, zakres uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności z dnia 29 grudnia 2008 roku – k. 33 części B a/o powódki, zeznania świadka K. Z. – k. 110 – 111, lista obecności – k. 46 – 50, zeznania powódki – k. 111 - 112)

Powódka A. B. w miesiącach kwiecień – maj 2013 roku otrzymywała wynagrodzenie łączne w wysokości 2.693,91 zł, na które to wynagrodzenie składało się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.687,00 zł oraz dodatek stażowy – 134,96 zł, premia uznaniowa – 502,20 zł oraz dodatek funkcyjny – 421,75 zł. Z kolei w miesiącach lipiec – wrzesień 2013 roku, czyli gdy zaczęto jej wypłacać wynagrodzenie zgodnie ze zmienionym regulaminem, jej całkowite wynagrodzenie składało się z wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2.062,50 zł oraz dodatku stażowego w wysokości 165,00 zł. Po potrąceniu odpowiednich składek całkowita kwota jej wynagrodzenia w tym czasie była równa 2.175,50 zł. Podane kwoty nie obejmują potrąceń w danym miesiącu z tytułu nieobecności.

(dowód: zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powódki – k. 119 – 120)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o przedstawione dokumenty, w tym dokumentację zawartą w aktach osobowych powódki, których prawdziwość nie była w toku postępowania kwestionowana przez strony. Sąd oparł się również na zeznaniach świadka K. Z. (k. 110 – 111) oraz zeznaniach stron: powódki (k. 111- 112) oraz dyrektora pozwanego (k. 112 – 113), którym dał wiarę w całości, jako spójnym i logicznym.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest kwestia skuteczności złożonego powódce wypowiedzenia zmieniającego jej warunki pracy i płacy.

Rozważania przedmiotowe należy rozpocząć od przytoczenia regulacji prawnej dotyczącej wypowiedzenia zmieniającego. Otóż zgodnie z art. 42 § 1 Kodeksu pracy (dalej jako: KP) przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Z kolei § 2 tego artykułu statuuje, iż wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.

Z ustalonego przez Sąd w przedmiotowej sprawie stanu faktycznego wynika, iż powódce wręczono dwa razy dokument będący porozumieniem zmieniającym, który zawierał w swej treści zmienione warunki pracy i płacy powódki. Pierwszy raz takie porozumienie wręczono jej w dniu 19 lutego 2013 roku, a po raz drugi pracodawca zrobił to w dniu 26 marca 2013 roku. Jednak w treści porozumienia z 26 marca 2013 roku znajdowała się adnotacja, iż w razie braku wyrażenia zgody przez pracownika na warunki zaproponowane w owym porozumieniu staje się ono wypowiedzeniem zmieniającym. W takim wypadku uważa się, że jeśli do połowy okresu tego wypowiedzenia pracownik nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia proponowanych warunków wówczas pracodawca uznaje, że pracownik nowe warunki zaakceptował. Jest to zgodne z regulacją zawartą w art. 42 § 3 KP: „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”.

Należy w tym miejscu przejść do analizy regulacji zawartej w art. 186⁸ § 1 KP, na którą powołuje się, uzasadniając swe żądanie, powódka. Zgodnie z tym przepisem: „... ierać pouczenie w tej sprawie czenie w tej sprawie aził zgodę na te warunki; pismo odmowie staje sie traktować\ 26 marca 2013pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy”.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika, iż powódka złożyła wniosek o obniżenie jej wymiaru czasu pracy dnia 11 marca 2013 roku. Oznacza to, iż w chwili, gdy przedstawiane jej było porozumienie zmieniające, które w wyniku braku jej zgody na proponowane warunki przekształciło się w wypowiedzenie zmieniające, była ona pod ochroną wynikającą z art. 186⁸ § 1 KP.

W tym miejscu należy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż u pozwanego pracodawcy kwestie wynagrodzenia regulowane są w formie regulaminu wynagradzania pracowników. Odnośne przepisy dotyczące takiego regulaminu są z kolei zawarte w art. 77² KP. Zgodnie z art. 77² § 5 KP do regulaminu wynagradzania stosuje się również odpowiednio przepisy między innymi art. 241¹³ KP.

Stosując odpowiednio regulację z art. 241¹³ KP, wynika z niej, iż korzystniejsze postanowienia regulaminu zastępują z mocy prawa, z dniem ich wejścia w życie, dotychczasowe warunki wynikające z umowy o pracę, bądź poprzedniego regulaminu. Jednak jeśli chodzi o postanowienia pogarszające sytuację pracownika, wówczas muszą one być wprowadzone w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Tak też stało się w przedmiotowej sprawie, bowiem zaproponowane warunki były dla powódki mniej korzystne, należało je więc zawrzeć w przedstawionym jej wypowiedzeniu zmieniającym. Jednak zgodnie z odpowiednio stosowanym art. 241¹³ § 2 KP przy takim wypowiedzeniu zmieniającym nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków umowy o pracę.

Warto w tym miejscu przytoczyć treść wyroku Sądu Najwyższego, jaki został wydany na gruncie rozpatrywania regulacji z art. 241¹³ KP oraz art. 186⁸ KP. Zgodnie z tezą orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 roku, wydanego w sprawie o sygn. akt II PK 6/11, „wypowiedzenie zmierzające do zmiany warunków umowy o pracę w sytuacji określonej w art. 241¹³ KP nie jest wyłączone, gdy pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego korzysta z obniżenia wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁸ KP”. Mając na uwadze uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego oraz treść przepisu art. 241¹³ § 2 KP i jego wykładnię celowościową należy stwierdzić, że regulacja ta ma na celu wprowadzenie takich samych warunków zatrudnienia i wynagrodzenia dla wszystkich pracowników danego pracodawcy, zaś uwzględnienie ograniczenia z art. 186⁸ KP w tej sytuacji prowadziłoby do różnicowania sytuacji pracowników wobec nowego prawa płacowego nie ze względu na samo zatrudnienie, lecz tylko ze względu na czasowy zbieg uprawnień do urlopu wychowawczego oraz zmiany prawa płacowego na niekorzyść pracowników. Sąd Najwyższy również słusznie zauważył, że przepis 241¹³ KP wprost stanowi, że nie znajdują w jego przypadku zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków umów o pracę, tak więc aby móc przyjąć, że będą w tym wypadku stosowane przepisy z art. 186⁸ KP taka możliwość musiałaby być bezpośrednio wyrażona w ustawie.

Mając na względzie powyższe rozważania należy stwierdzić, że pracodawca miał prawo, w związku ze zmianą swego regulaminu wynagradzania wprowadzającego mniej korzystne dla pracowników regulacje płacowe, wypowiedzieć warunki pracy i płacy w drodze wypowiedzenia zmieniającego pracownikowi, któremu przysługiwało prawo do urlopu wychowawczego, i który jednocześnie złożył wniosek o obniżenie wymiaru jego czasu pracy.

W ocenie Sądu, z uwagi na wprowadzenie nowego regulaminu, który m.in. odebrał podległość służbową innym pracownikom wobec nowego stanowiska powódki, zgodna i zasadna z nowymi przepisami płacowymi była także zmiana warunków płacy.

W związku z powyższym należało oddalić powództwo i orzec jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł mając na względzie regulację z art. 98 Kodeksu postępowania cywilnego oraz § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490).