

Sygn. akt V Pa 43/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2013 r.

Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anna Miniecka (spr.)
Sędziowie:	SSO Marzena Głuchowska SSO Piotr Leń
Protokolant:	st. sekr. sądowy Beata Kałużna

po rozpoznaniu w dniu 10 października 2013 r. w Kaliszu

apelacji pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K.

od wyroku Sądu Rejonowego w Kaliszu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 23 maja 2013 r. sygn. akt IV P 34/13

w sprawie z powództwa K. J.

przeciwko (...) **Sp. z o.o. z siedzibą w K.**

o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy

oddala apelację

UZASADNIENIE

Powódka K. J. wystąpiła z pozwem przeciwko (...) Spółka z o.o. z siedzibą w K. o uznanie wręczonego jej wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne. W uzasadnieniu żądania powódka podała, iż wręczone jej wypowiedzenia narusza przepisy art. 39 k.p. i art. 43 k.p. w związku z art. 42 k.p.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Spółka z o.o. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany podniósł, iż w dniu 29 stycznia 2013 r. wypowiedzenie warunków pracy i płacy wręczył dwóm pracownikom świadczącym pracę na stanowisku pracownika gospodarczego z uwagi na konieczność redukcji etatów. Celem takiego zachowania było umożliwienie dalszej pracy obu wyżej wymienionym pracownikom, którzy obaj znajdowali się w okresie ochronnym, co jest zgodne z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Rejonowy w Kaliszu wyrokiem z dnia 23 maja 2013 r. przywrócił powódce poprzednie warunki pracy i płacy obowiązujące u pozwanego przed dniem 1 maja 2013 r. i obciążył pozwanego kosztami sądowymi. Rozstrzygnięcie powyższe oparte zostało na następujących ustaleniach:

Powódka K. J. urodziła się w dniu (...) W dniu 24 lutego 2006 r. zawarła z pozwanym (...) Spółka z o.o. z siedzibą w K. umowę o pracę na okres próbny do dnia 23 maja 2006 r., zaś w dniu 22 maja 2006 r. umowę na czas określony do dnia 23 maja 2007 r. W dniu 24 maja 2007 r. strony zawarły kolejną umowę na czas określony do dnia 23 maja 2017 r. W myśl tej ostatniej umowy powódka zobowiązała się do świadczenia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika gospodarczego w sklepie pozwanego w K.(1) przy ul. (...). Ponadto strony uzgodniły możliwość rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 1.657,33 zł.

W pozwanym markecie na stanowisku pracownika gospodarczego była zatrudniona jeszcze druga osoba znajdująca się w wieku przedemerytalnym.

Pozwany podjął decyzję o likwidacji jednego z etatów pracownika gospodarczego. W tym celu wręczył zarówno powódce jak i drugiej sprzątaczkę wypowiedzenie warunków pracy i płacy ograniczając wymiar czasu pracy do 1/2 etatu. Powódce pisemne oświadczenie w przedmiocie 3 miesięcznego wypowiedzenia warunków pracy i płacy pozwany wręczył w dniu 29 stycznia 2013 r. W wypowiedzeniu pozwany nie wskazał przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie. Powódka w momencie wręczenia wypowiedzenia warunków pracy i płacy znajdowała się w okresie ochronnym jak w art. 39 k.p.

Pozwana firma funkcjonuje od 1992 r. Obecnie w skład firmy wchodzi 130 marketów. W historii firmy zostały zlikwidowane tylko 3 placówki. Z uwagi na silną konkurencję na rynku celem zmniejszenia kosztów w pozwanej firmie obowiązki sprzątaczek przejmują inni pracownicy - stąd likwidacja w 90% placówek stanowiska pracownika gospodarczego. Zwolnienia nie mają takiej skali, aby miały charakter tzw. zwolnień grupowych.

Sąd ustalając przedmiotowy stan faktyczny ograniczył dowód z przesłuchania stron do przesłuchania powódki albowiem pozwany zrezygnował z przesłuchania w charakterze strony.

W ocenie Sądu Rejonowego w rozpoznawanej sprawie zawarcie długoterminowej umowy na czas określony - 10 lat z dopuszczalnością wcześniejszego jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem należy zakwalifikować jako obejście przepisów prawa pracy, ich społecznego gospodarczego przeznaczenia oraz zasad współzycia społecznego (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r. w sprawie o sygn. II PK 49/07, opubl. OSNP 2008/21-22/317 i wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2012 r. w sprawie o sygn. I PK 222/11, opubl. LEX nr 1222145).

W niniejszej sprawie nie wystąpiły żadne przesłanki uzasadniające zawarcie tak długiej umowy o pracę na czas określony. Pozwana firma istnieje od 21 lat. Posiada 130 placówek. W okresie funkcjonowania firmy zostały zlikwidowane tylko 3 markety. Przy czym należy podkreślić, iż pozwany zobowiązany do podania okoliczności faktycznych uzasadniających zawarcie z powódką umowy na okres lat 10 w piśmie procesowym datowanym na dzień 30 kwietnia 2013 r. w zasadzie przyznał, że pomiędzy stronami winna być zawarta umowa na czas nieokreślony – stąd zastosowany przez niego 3 miesięczny okres wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Wręczone powódce wypowiedzenia warunków pracy i płacy w myśl art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. nie zawiera przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie. Wobec powyższego Sąd I instancji na podstawie art. 45 § 1 i 3 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. i art. 39 k.p. przywrócił powódce poprzednie warunki pracy i płacy.

Rozważając zarzut pozwanego, iż wypowiedzenie warunków pracy i płacy czyni zadość zasadom współzycia społecznego albowiem umożliwi pracę dwóm pracownikom, znajdującym się w okresie ochronnym uznał go co najmniej za nietrafiony. Obniżenie i tak już niskiego wynagrodzenia niewątpliwie będzie rzutowało na wysokość emerytury powódki. Ponadto za niezasadny Sąd uznał również argument pozwanego, iż w niniejszej sprawie zostały

spełnione przesłanki art. 43 punkt 1 k.p.. Jak wykazało przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie pozwany podjął decyzję o likwidacji jednego z dwóch stanowisk pracowników gospodarczych, a nie jak twierdzi wprowadził nowe zasady wynagradzania dotyczące sprzątaczek.

Zdaniem Sądu można byłoby rozważać w niniejszej sprawie spełnienie przepisu art. 5 ustęp 5 punkt 1 w związku z art. 10 ustęp 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 z późniejszymi zmianami), co jednak w myśl art. 5 ustęp 6 tej samej ustawy skutkuje wypłatą dodatku wyrównawczego.

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ustęp 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. nr 167, poz. 1398 z późniejszymi zmianami) w związku z art. 98 k.p.c. Przy czym wysokość opłaty ustalił w oparciu o przepis art. 13 ustęp 1 wyżej powołanej ustawy uwzględniając wartość przedmiotu sporu podaną przez powódkę, co do której pozwany nie zgłosił zarzutu.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżając ten wyrok w całości. Na podstawie art. 368 § 1 pkt. 2 k.p.c. zarzuciła naruszenie:

1. przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego i nie przyjęcie na potrzeby postępowania, że u pozwanej nastąpiła zmiana zasad wynagradzania pracowników, która dotyczyła grupy, do której powódka należy,

2. przepisów prawa materialnego, a w szczególności:

- art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i wskazanie, że w treści wypowiedzenia warunków pracy i płacy dokonanego w stosunku do powódki winna być wskazana przyczyna wypowiedzenia,

- art. 43 pkt. 1 k.p. w zw. z art. 39 k.p. poprzez jego niezastosowanie, co wynika z niewłaściwego ustalenia stanu faktycznego, o czym mowa w punkcie 1,

- art. 5 k.c. poprzez jego niezastosowanie.

W tym stanie rzeczy, na podstawie art. 368 § 1 pkt. 5 k.p.c., wnosila o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w obu instancjach według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie jest uzasadniona wobec nietrafności podniesionych w niej zarzutów.

Nie jest uzasadniony podniesiony przez skarżącego zarzut naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c. poprzez błędną ocenę materiału dowodowego i nieprzyjęcie, że u pozwanego nastąpiła zmiana zasad wynagradzania pracowników, która dotyczyła grupy, do której powódka należy.

Sąd I instancji prawidłowo przyjął, iż pozwany – jak sam to przyznał podjął decyzję o likwidacji jednego z dwóch stanowisk pracowników gospodarczych, a nie - jak twierdzi wprowadził nowe zasady wynagradzania dotyczące sprzątaczek. Likwidacja jednego stanowiska w efekcie spowodowała obniżenie wymiaru zatrudnienia dwóch pracowników do 1/2 etatu a tego nie można uznać za wprowadzenie nowych zasad wynagradzania sprzątaczek. W tym zakresie Sąd I instancji prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy a tym samym brak jest podstaw do przyjęcia, iż błędnie z naruszeniem przepisu art. 233 k.p.c. ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy.

Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego - art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p., art. 43 pkt. 1 k.p. w zw. z art. 39 k.p. oraz art. 5 k.c.

Co do braku wskazania powódce przyczyny w wypowiedzeniu zmieniającym, to zauważyć należy, że pozwany stosując 3-miesięczny okres wypowiedzenia powódce umowy o pracę powinien być konsekwentny w swoich poczynaniach. Skoro zastosował wobec powódki 3 miesięczny okres wypowiedzenia - taki jak dla umowy bezterminowej, to powinien podać powódce również przyczynę wypowiedzenia zmieniającego. Skoro jednak tego nie uczynił, to Sąd Rejonowy słusznie uznał takie wypowiedzenie za niezgodne z prawem, oceniając zawartą z powódka długoletnią umowę o pracę jako umowę zawartą na czas nieokreślony, z wszelkiego rodzaju konsekwencjami w zakresie zmiany jej warunków. Trafnie przy tym przyjął, iż ze strony pozwanego nie zachodziły żadne przesłanki uzasadniające zawarcie z powódką tak długiej umowy o pracę na czas określony, bo pozwany będąc zobowiązany przez sąd do wykazania przesłanek determinujących zawarcie długoletniej umowy terminowej żadnych przesłanek usprawiedliwiających zawarcie takiej umowy z powódką nie wskazał. Ponadto Sąd I instancji trafnie uznał za chybione twierdzenie pozwanego, iż w niniejszej sprawie zostały spełnione przesłanki art. 43 pkt. 1 k.p..

Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, które znajdują oparcie w zebranych w sprawie materiale. Ustalenia te sąd odwoławczy w pełni akceptuje i przyjmuje za własne stąd też nie zachodzi potrzeba powtórnego ich przytaczania.

Jak wynika z poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń pozwany podjął decyzję o likwidacji jednego z dwóch stanowisk pracowników gospodarczych, a nie jak twierdzi wprowadził nowe zasady wynagradzania dotyczące sprzętaczek. Obniżenie w drodze wypowiedzenia zmieniającego wymiaru zatrudnienia dwóm pracownikom gospodarczym do 1/2 etatu i zmniejszenie im proporcjonalnie wynagrodzenia nie jest równoznaczne z wprowadzeniem przez pozwanego nowych zasad wynagradzania tych pracowników.

Stąd też podniesiony w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 43 pkt. 1 k.p. w zw. z art. 39 k.p. poprzez jego niezastosowanie nie znajduje uzasadnienia.

Co do zarzutu naruszenia art. 5 k.c. poprzez jego niezastosowanie to zwrócić należy uwagę, iż odpowiednikiem przepisu art. 5 k.c. jest przepis art. 8 k.p. Przepis ten, tak samo jak art. 5 k.c., określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Jednakże rozpatrywanie tego zarzutu w okolicznościach niniejszej sprawy staje się bezprzedmiotowe skoro z ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji wynika, iż wręczone powódce wypowiedzenie warunków pracy i płacy, w myśl art. 30 § 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., nie zawierało przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie i nie była ona jej znana, a zawartą z powódką umowę o pracę należy uważać za zawartą na czas nieokreślony.

Niezależnie zatem od tego, czym kierował się pozwany pracodawca przy wypowiedzeniu warunków pracy i płacy powódce wręczone powódce wypowiedzenia trafnie uznane zostało przez sąd I instancji za niezgodne z prawem ze względu na naruszenie przez pozwanego pracodawcę obowiązku podania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia zmieniającego.

W tym stanie rzeczy apelacja jako nieuzasadniona podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.