

Sygn. akt IV P 48/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 04 grudnia 2020 roku

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Z. IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Tomasz Fudali

Ławnicy: Magdalena Ragan, Teresa Hencel

Protokolant: st. sekretarz sądowy Anna Dymska

po rozpoznaniu w dniu 04 grudnia 2020 roku w Ząbkowicach Śląskich

na rozprawie

sprawy z powództwa *M. S.*

przeciwko (...) *sp. z o.o. z siedzibą w W.*

o ustalenie treści stosunku pracy wraz z roszczeniem ewentualnym o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie przez pracodawcę umownych warunków pracy

- I. oddała powództwo o ustalenie treści stosunku pracy łączącego strony;
- II. zasądza od strony pozwanej (...) *sp. z o.o. z siedzibą w W.* na rzecz powódki *M. S.* kwotę 9.340,00 zł (słownie: dziewięć tysięcy trzysta czterdzieści złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie wynikających z umowy warunków pracy;
- III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 197,00 zł (słownie: sto dziewięćdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
- IV. nakazuje stronie pozwanej (...) *sp. z o.o. z siedzibą w W.*, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ząbkowicach Śląskich kwotę 500,00 zł (słownie: pięćset złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powódka, jako pracownik wnoszący powództwo i korzystający w tym zakresie ze zwolnienia ustawowego, nie miała obowiązku uiścić;
- V. wyrokowi w punkcie II do kwoty 3.269,28 zł (słownie: trzy tysiące dwieście sześćdziesiąt dziewięć złotych dwadzieścia osiem groszy) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt IV P 48/20

UZASADNIENIE

Powódka *M. S.* w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) *sp. z o.o. z siedzibą w W.* wniosła o ustalenie, iż informacja pozwanego pracodawcy o zmianie stanowiska pracy i zakresu obowiązków powódki wyrażona w przedstawionym jej aneksie do umowy o pracę z dnia 31.05.2020 r. nie stanowiła wypowiedzenia zmieniającego, a jedynie ofertę nowych warunków pracy i płacy, a zatem w konsekwencji powódka w dalszym ciągu jest zatrudniona u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy jako zastępca kierownika gastronomii.

Ewentualnie, w sytuacji gdyby sąd pracy orzekający w niniejszej sprawie uznał, że jednak w/w aneks z dnia 31.05.2020 r. wraz z przekazanym powódce później pouczeniem stanowił wypowiedzenie zmieniające to wówczas powódka domagała się zasądzenia od pozwanej spółki na swoją rzecz kwoty 9.340,00 zł, odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę powódki liczonemu jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie powódce przez pozwanego pracodawcę dotychczasowym umownych warunków pracy i płacy.

Ponadto powódka wniosła także o zasądzenie od pozwanego pracodawcy na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Strona pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm prawem przewidzianych.

Sąd ustalił w sprawie następujący stan faktyczny:

Powódka M. S. została ponownie zatrudniona u strony pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. począwszy od dnia 01.03.2018 r. na stanowisku supervisora śniadań w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym początkowo strony łączyła umowa o pracę na czas określony, natomiast od dnia 01.12.2019 r. podstawę zatrudnienia powódki w pozwanej spółce stanowiła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony.

Z dniem 01.02.2019 r. pozwany pracodawca powierzył powódce obowiązki pracownicze na stanowisku zastępcy kierownika gastronomii – zakres śniadania w pełnym wymiarze czasu pracy i za wynagrodzeniem w kwocie 19,46 zł brutto za godzinę pracy wraz z premią w wysokości 2 % od obrotu netto z zamówień a”la carte wypracowanego przez pracownika.

Wyżej wskazane obowiązki pracownicze powódka wykonywała w hotelu pozwanej spółki położonym w G..

dowód: przesłuchanie powódki M. S. k. 66 odwr. – 67 odwr., akta osobowe powódki – umowa o pracę na czas określony zawarta pomiędzy stronami w dniu 01.03.2018 r., aneks do umowy o pracę zawarty pomiędzy stronami w dniu 31.01.2019 r., aneks do umowy o pracę zawarty pomiędzy stronami w dniu 29.11.2019 r.

Powódka będąc zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku zastępcy kierownika gastronomii, pod nieobecność kierownika w miejscu pracy, wykonywała w jego zastępstwie obowiązki kierownicze, w tym w szczególności organizowała pracę podległych pracowników, wydawała im polecenia i nadzorowała ich pracę.

dowód: przesłuchanie powódki M. S. k. 66 odwr. – 67 odwr.

W dniu 31.05.2020 r. przełożona powódki – dyrektor hotelu (...) – przedstawiła powódce pismo zatytułowane „Aneks do umowy o pracę” zawierające propozycję zmiany dotychczasowych warunków pracy powódki na mocy porozumienia stron w ten sposób, że z dniem 01.06.2020 r. powódka będzie wykonywała pracę na rzecz strony pozwanej na stanowisku starszego kelnera, przy niezmienionych pozostałych warunkach łączącej strony umowy o pracę.

Powódka odmówiła przyjęcia tej propozycji.

Wobec powyższego, dwie godziny później, powódka otrzymała od swojej przełożonej E. N. pismo z dnia 31.05.2020 r. zatytułowane (...), w którym to piśmie wskazano, iż ze względu na to, że pracownik odmówił przyjęcia w/w aneksu dotyczącego zmiany stanowiska pracy i zakresu obowiązków, to pracodawca poucza go, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 15.07.2020 r., nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy.

Nadto powódka została w piśmie tym dodatkowo pouczona, że w razie odmowy przyjęcia przez nią zaproponowanych warunków umowy o pracę łącząca strony umowa ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31.08.2020 r.

Powódka ostatecznie odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej jak wyżej nowych warunków pracy, skutkiem czego łącząca strony bezterminowa umowa o pracę została rozwiązana z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia.

dowód: zeznania świadka E. N. k. 65 odwr. – 66 odwr., przesłuchanie powódki M. S. k. 66 odwr. – 67 odwr., akta osobowe powódki – pismo pozwanego pracodawcy z dnia 31.05.2020 r. zatytułowane „Aneks do umowy o pracę”, pismo pozwanego pracodawcy z dnia 31.05.2020 r. zatytułowane (...).

W tym czasie w hotelu strony pozwanej zlokalizowanym w G. była prowadzona restrukturyzacja zatrudnienia, w efekcie której zostało zlikwidowane stanowisko pracy powódki – tj. zastępcy kierownika gastronomii, a ponadto w miejsce stanowiska pracy kierownika gastronomii utworzono 3 równorzędne stanowiska menagerów restauracji.

W nowej strukturze organizacyjnej hotelu miały też funkcjonować 3 stanowiska pracy starszych kelnerów, w tym stanowisko pracy przeznaczone dla powódki, a także 11 stanowisk pracy kelnerów i 2 stanowiska barmanów/kelnerów.

dowód: zeznania świadka E. N. k. 65 odwr. – 66 odwr., schemat organizacyjny hotelu k. – 49.

Sąd zważył:

Powództwo ewentualne, w ocenie sądu pierwszej instancji, jawi się jako zasadne.

Na wstępie niniejszych rozważań wskazać należy, iż w ocenie sądu meriti, zmiana warunków pracy powódki w zakresie stanowiska pracy, w ten sposób, że w miejsce dotychczas zajmowanego przez powódkę stanowiska zastępcy kierownika gastronomii – zakres śniadania pozwany pracodawca chciał powierzyć powódce obowiązki pracownicze starszego kelnera, wymagała dla swej skuteczności prawnej zawarcia w tym przedmiocie pomiędzy stronami zgodnego porozumienia bądź zastosowania przez stronę pozwaną tzw. wypowiedzenia zmieniającego, regulowanego w przepisach art. 42 § 1, 2 i 3 k.p.

W tym aspekcie sprawy sąd pracy nie ma wątpliwości, iż była to istotna zmiana dotychczasowych, umownych warunków pracy pracownika i w sposób uzasadniony odbierana przez powódkę jako swego rodzaju degradacja zawodowa, pracownicza w strukturze zatrudnienia pozwanego zakładu pracy.

Powódka jako zastępca kierownika gastronomii wykonywała bowiem obowiązki pracownicze na samodzielnym stanowisku kierowniczym, organizując pracę i nadzorując podległy jej zespół pracowników, zaś na stanowisku pracy starszego kelnera nie dysponowałaby takimi uprawnieniami, gdyż było to jedno z kilku tego rodzaju stanowisk funkcjonujących w hotelu strony pozwanej, o czym świadczy jednoznacznie przedstawiony przez pozwanego pracodawcę nowy schemat organizacyjny (vide: karta 49 akt sprawy).

Również zawarty w aktach osobowych powódki zakres obowiązków na stanowisku supervisora śniadań potwierdza relację powódki w tym zakresie albowiem z treści tego dokumentu wynika jednoznacznie, że pracownik zatrudniony u strony pozwanej na tym stanowisku podlegał bezpośrednio kierownikowi działu gastronomii lub zastępcy kierownika gastronomii.

Skoro zatem pozwany pracodawca zamierzał zmodyfikować dotychczasowe warunki zatrudnienia powódki w tej części, zmieniając je na niekorzyść pracownika, to cel ten mógł osiągnąć w drodze zwartego z powódką porozumienia bądź dokonanego wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy.

W istocie działania takie, jak wynika z zeznań świadka – dyrektora hotelu (...), strona pozwana podjęła, proponując powódce zmianę stanowiska pracy i zakresu obowiązków na mocy porozumienia stron, a w sytuacji odmowy przyjęcia

przez powódkę tej propozycji i zawarcia porozumienia, dokonując w istocie wypowiedzenia zmieniającego w tym przedmiocie.

Wobec powyższego sąd pracy uznał za chybioną argumentację strony pozwanej zaprezentowaną w jej piśmie procesowym z dnia 21.08.2020 r. – odpowiedzi na pozew, że w realiach niniejszej sprawy doszło jedynie do zamiany nazwy stanowiska pracy powódki, przy zachowaniu innych warunków pracy i płacy, a w konsekwencji decyzja pracodawcy w tym zakresie mieściła się w ramach pracowniczego podporządkowania i nie wymagała wypowiedzenia zmieniającego.

Ponadto zauważyć należy, iż przytoczone jak wyżej twierdzenia strony pozwanej pozostają w oczywistej sprzeczności z faktycznie podejmowanymi przez pracodawcę działaniami, tj. czynnościami zmierzającymi do zmiany treści łączącej strony umowy o pracę w zakresie zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy, początkowo na mocy porozumienia stron, a kolejno w trybie wypowiedzenia zmieniającego.

W tym miejscu podnieść dodatkowo należy, iż określenie rodzaju wykonywanej przez pracownika pracy należy do istotnych elementów treści umowy o pracę (zob. art. 29 § 1 pkt 1 k.p.).

Wprowadzenie do treści umowy o pracę postanowień mniej korzystnych dla pracownika wymaga zatem albo zgody pracownika na propozycję pracodawcy zmiany umowy, albo zastosowania przez pracodawcę wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy (por. przykładowo: - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.04.2018 r., I PK 32/17, LEX nr 2549210, - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.09.2016 r., I PK 190/15, LEX nr 2106825, - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.03.2014 r., II PK 174/13, LEX nr 1455230).

Zgodnie natomiast z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 12.04.2012 r., II PK 216/11, LEX nr 1162590, w trybie polecenia służbowego nie można zmienić pracownikowi rodzaju umówionej pracy.

O tym, czy zmiana treści umowy o pracę jest istotna, decyduje nie tylko ocena powszechna, ale przede wszystkim stanowisko stron stosunku pracy. Na ogół bowiem sama zmiana nazwy stanowiska pracy nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Jeżeli jednak strony stosunku pracy traktują taką zmianę jako podmiotowo istotną, to wymaga ona wypowiedzenia zmieniającego. W praktyce uważa się, że art. 42 § 1, 2 i 3 k.p. dotyczy tylko pogorszenia warunków umowy o pracę. W odniesieniu do ich polepszenia (np. podwyżki wynagrodzenia) przyjmuje się bowiem domniemaną zgodę pracownika (vide: komentarz do Kodeksu pracy pod redakcją Elizy Maniewskiej i Kazimierza Jaśkowskiego, stan prawny na dzień 27.10.2020 r., System Informacji Prawnej „LEX”).

Sąd pracy stoi także na stanowisku, że pozwany pracodawca, wobec braku zgody powódki na jego propozycję dotyczącą zmiany stanowiska pracy w trybie porozumienia stron, w istocie w dniu 31.05.2020 r. złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umownych warunków pracy w tym zakresie.

Na taką wolę i zamiar strony pozwanej jednoznacznie wskazuje treści pisma pracodawcy z dnia 31.05.2020 r. zatytułowanego (...) w powiązaniu z przedstawionym powódce aneksem do umowy o pracę z tego samego dnia, a także przy uwzględnieniu uprzedniego zachowania powódki, która kategorycznie odmówiła zaakceptowania porozumienia zmieniającego.

W szczególności w oparciu o w/w pisma, oświadczenia pozwanego stwierdzić należy, iż pracodawca zaproponował powódce na piśmie nowe warunki zatrudnienia, w rozumieniu art. 42 § 2 k.p., jak również pouczył powódkę stosownie do brzmienia art. 42 § 3 k.p.

Zresztą na taką wolę strony pozwanej, tj. odnośnie złożenia powódce w dniu 31.05.2020 r. oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym, wskazał jednoznacznie przesłuchany w sprawie świadek – dyrektor hotelu (...).

Poza sporem pozostaje także, iż łącząca strony bezterminowa umowa o pracę, wobec odmowy przyjęcia przez powódkę zaproponowanej jej dalszej pracy na stanowisku starszego kelnera, uległa rozwiązaniu z upływem trzymiesięcznego okresu dokonanego wypowiedzenia.

W świetle tak poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych sąd pracy doszedł do przekonania, że strona pozwana w sposób niezgodny z prawem złożyła powódce w dniu 31.05.2020 r. pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu zmieniającym, albowiem w przedmiotowym oświadczeniu nie była zawarta przyczyna uzasadniająca czynność prawną pracodawcy w tym przedmiocie.

Tym samym uprawniona jest konstatacja, że pozwana spółka wypowiadając powódce dotychczasowe, umowne warunki pracy naruszyła normę prawną wyrażoną w art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.

Zgodnie bowiem z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W myśl natomiast regulacji prawnej zawartej w art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Mając zatem na uwadze powyższe powództwo główne powódki w zakresie ustalenia aktualnej treści stosunku pracy, oparte na przepisie art. 189 k.p.c., jako bezzasadne podlegało oddaleniu, natomiast jako usprawiedliwione sąd uwzględnił ewentualne roszczenie odszkodowawcze powódki na podstawie art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.

W świetle brzmienia przepisu art. 47¹ k.p. przysługujące powódce z tego tytułu prawne odszkodowanie odpowiada kwocie trzymiesięcznego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W realiach rozpatrywanej sprawy sąd pracy uznał, że strona pozwana przegrała sprawę w rozumieniu art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i na podstawie tych przepisów w zw. z art. 108 § 1 zdanie pierwsze k.p.c. rozstrzygnął o kosztach procesu.

Wysokość przysługującego pełnomocnikowi powódki, będącego adwokatem, wynagrodzenia sąd określił na kwotę 180,00 zł w oparciu o przepis § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 20 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.).

W tym miejscu dodatkowo wyjaśnienia wymaga, iż w judykaturze Sądu Najwyższego ugruntowane jest już stanowisko, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 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 (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

Dotyczy to w jednakowym stopniu wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 47¹ k.p. (por. przykładowo postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13.03.2012 r., II PZ 3/12, LEX nr 1168871, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18.10.2011 r., III PZ 8/11, LEX nr 1227532, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 09.06.2010 r., II PZ 20/10, LEX nr 621336, uchwała składu 7 Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24.02.2011 r., I PZP 6/10, OSNP 2011/21-22/268).

Przedstawiony jak wyżej pogląd w obowiązującym obecnie stanie prawnym zachował w pełni swoją aktualność i ma także odpowiednie zastosowanie w sprawach dotyczących wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

W zasądzonych od strony pozwanej na rzecz powódki kosztach procesu sąd uwzględnił także uiszczoną opłatę skarbową od udzielonego pełnomocnictwa procesowego w kwocie 17,00 zł.

Orzeczenie o kosztach sądowych, a ściślej rzecz ujmując o opłacie sądowej od pozwu, której powódka jako pracownik wnoszący powództwo i korzystający w tym zakresie ze zwolnienia ustawowego nie miała obowiązku uiścić, znajduje swoją podstawę prawną w przepisie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2020 r. poz. 755 ze zm.).

Jak wyjaśnił bowiem Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 05.03.2007 roku (sygn. akt I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269) „Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000,00 zł, obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy”.

Wysokość tej opłaty sąd ustalił natomiast na podstawie przepisu art. 13 ust. 1 pkt 5 powołanej jak wyżej ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

O rygorze natychmiastowej wykonalności sąd postanowił na podstawie przepisu art. 477² § 1 zdanie pierwsze k.p.c., który to przepis stanowi, że zasądzając należności pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Reasumując, biorąc to wszystko pod rozwagę, sąd pierwszej instancji orzekł jak w sentencji wyroku.