

Sygn. akt IV P 167/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 czerwca 2015 r.

Sąd Rejonowy w (...), IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Barbara Kokoryn
Ławnicy:	Krystyna Katulska Leokadia Wawirowicz
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 15 czerwca 2015 r., w O.

na rozprawie sprawy z powództwa B. W.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w G.

o przywrócenie do pracy i inne;

I. przywraca powódkę do pracy na dotychczasowe warunki pracy i

płacy;

II. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę(...)

(...) złotych wraz z odsetkami ustawowymi od

dnia 15 czerwca 2015 roku do dnia zapłaty;

III. powództwo oddala w pozostałym zakresie;

IV. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę (...) (jeden tysiąc osiemset siedemdziesiąt siedem) złotych tytułem kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego udzielonego przez radcę prawnego K. N. z Kancelarii Radcy Prawnego w O.;

V. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty (...) (trzy tysiące pięćset dwadzieścia osiem) złotych.

Sygn. akt IV P 167/15

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 22 maja 2014 r. B. W. wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, złożone jej przez pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. - w dniu 15 maja 2014r. W przypadku upływu okresu wypowiedzenia przed zamknięciem rozprawy wniosła o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy oraz zasądzenie od pozwanego pracodawcy odszkodowania wynikającego z umowy społecznej i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu swojego żądania podała, że zatrudniona była w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 01.01.1985r., ostatnio na stanowisku Specjalisty(...) Niezależnie od powyższego, pozwany pismem z dnia 25 marca 2014r. powierzył jej w trybie art. 42§4 kp na okres trzech miesięcy – wykonywanie pracy na stanowisku referenta ds.(...), a od 01.05.2014r. do 30.06.2014r. powierzył jej wykonywanie pracy na stanowisku specjalisty ds. wsparcia sprzedaży w dziale(...)

W dniu 15 maja 2014r. zostało jej wręczone wypowiedzenie zmieniające, zgodnie z którym zmianie uległy następujące elementy warunków pracy: - stanowisko (nowe stanowisko – Referent ds.(...), wysokość wynagrodzenia (obniżenie wynagrodzenia zasadniczego do (...) zł brutto miesięcznie) oraz kategoria zaszerogowania. Wypowiedzenie to zostało złożone pomimo braku zgody reprezentującej powódki organizacji związkowej.

W ocenie powódki przyczyna wypowiedzenia jej umowy o pracę jest niezgodna z rzeczywistością. Faktyczną przyczyną dokonywanych zmian jest bowiem bezprawny proces tworzenia nowych bytów organizacyjnych spółki, przerzucający ciężar ryzyka gospodarczego na pracowników.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu przyznał, że wypowiedzenie zmieniające wręczone powódce zostało poprzedzone przekazaniem przez pozwaną organizacji związkowej reprezentującej powódkę – pisma informującego o zamiarze złożenia wypowiedzenia zmieniającego ze wskazaniem uzasadnienia takiego działania tj. „zmiany reorganizacyjne zmierzające do obniżenia kosztów działalności pracodawcy. W ocenie pozwanej – zarówno przesłanki formalne jak i faktyczna przyczyna uzasadnienia – zostały spełnione. Przyczyną wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy i pracy była: przeprowadzona u pracodawcy restrukturyzacja wynikająca z potrzeby dostosowania poziomu i struktury zatrudnienia w przedsiębiorstwie Spółki do zamówień posiadanych przez spółkę na rok 2014 oraz w związku z koniecznością obniżenia kosztów operacyjnych działalności przedsiębiorstwa spółki do poziomu zaplanowanego w budżecie na lata 2014-2016. Konsekwencją programu restrukturyzacji była likwidacja stanowisk pracy w obszarze Biur (...), (...) oraz obszarach (...) (...) (...) Płatności(...)

Pozwana wskazała, że reorganizacja struktury przedsiębiorstwa pozwanej skutkująca likwidacją stanowiska pracy powódki – była wymuszona sytuacją rynkową i finansową strony pozwanej.

Sprawa toczyła się pod sygn. akt IV P(...) w której strony zawarły ugodę. Ustaliły w niej, że pozwana (...) Sp. z o.o. w G. cofa złożone powódce B. W. wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy z dnia 15 maja 2014 roku. Powódka oświadczyła, iż na cofnięcie wypowiedzenia wyraża zgodę. Strony zgodnie oświadczyły, iż od dnia 19 listopada 2014 roku nastąpi zmiana stanowiska pracy powódki na referenta do spraw zdalnej obsługi klienta z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie (...) miesięcznie. Pozwana zobowiązała się do zapłaty na rzecz powódki kwoty (...) złotych tytułem odszkodowania w związku z wypowiedzeniem powódce umowy o pracę w terminie do dnia 2 grudnia 2014 roku. Strony zgodnie oświadczyły, że wzajemnie znoszą koszty postępowania. Jednocześnie stwierdziły, iż zawarta ugoda wyczerpuje roszczenia wynikające z niniejszego procesu.

W imieniu stron ugodę podpisali: powód i pełnomocnik powódki oraz pozwany i pełnomocnik pozwanego.

(ugoda k: 191)

Wobec powyższego postanowieniem wydanym na rozprawie, dnia 18.11.2014r. Sąd Rejonowy w (...), postanowił umorzyć postępowanie. Na skutek uchylenia się pozwanej od skutków prawnych ugody i złożonego zażalenia, Sąd Okręgowy w (...) uchylił zaskarżone postanowienie.

(postanowienie k: 193 i k. 234)

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Od dnia 01.01.1985r. do dnia 31.07.2014r. B. W. pracowała w (...) SA, Oddział w O. i jego następców prawnych, należących do Grupy (...). Na mocy art. 23<sup>((1))</sup>kp została przejęta do (...) spółka z o.o. do dnia 31.12.2011r., a od dnia 01.01.2012r., do (...) SA. Od dnia 02.01.2014r. na skutek przejęcia na mocy art. 23<sup>((1))</sup>kp powódka ponownie zatrudniona została w pozwanej spółce, (...) spółka z o.o. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatecznie na stanowisku Specjalisty ds. (...) W informacji o warunkach zatrudnienia było wskazane, że powódka jest objęta Ponadzakładowym Układem Zborowym Pracy dla (...) I i Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy(...)Otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie (...) złotych brutto miesięcznie.

(dowód: umowa i zakres obowiązków k: 39-40, świadectwo pracy w aktach osobowych, porozumienie z dnia 23.01.2014r.z załącznikami –k. 15-16, 17)

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością obecnie (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. należy do Grupy (...). Jest stroną Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, do którego protokołem dodatkowym została włączona Umowa (...) nr (...).

(odpis KRS –k. 291-295, przesłuchanie J.S.-k.283-285 )

W dniu 01.08.2007r. weszła w życie Umowa (...) nr (...) dotycząca zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy (...). Strony wprost wskazały, że zawierają ją na mocy art. 9 kp i 26<sup>((1))</sup> ust. 3 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych. Zgodnie z treścią umowy postanowiono, że ilekroć w treści Umowy używa się terminu „pracownicy” należy rozumieć go jako osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę u Pracodawcy na dzień wejścia Umowy (...) w życie, a „Okresem gwarancyjnym” jest okres obowiązywania Gwarancji Zatrudnienia. Artykuł 5 ust.1 Umowy wskazuje, że postanowienia Umowy obejmują wszystkich Pracowników (chyba, że z treści danego postanowienia Umowy wynika co innego). W art. 12 wskazano, iż pracownikom objętym postanowieniami Umowy zapewnia się szczególną ochronę stosunku pracy. Szczególna ochrona stosunku pracy Pracowników, przewidziana postanowieniami Umowy Społecznej oznacza zobowiązanie dla Pracodawców do nie podejmowania czynności w zakresie jakichkolwiek zmian w stosunkach pracy, w szczególności do rozwiązywania stosunku pracy oraz wypowiedzania warunków pracy lub płacy (jedynie na warunkach i w trybie zgodnym z postanowieniami tej Umowy). Pracodawca zobowiązał się, że w ciągu 120 miesięcy od wejścia Umowy w życie (czyli do dnia 01.08.2017r.) zapewni Gwarancję zatrudnienia pracownikom. Gwarancje zatrudnienia nie objęły pracowników, którzy w dacie wejścia Umowy w życie pozostawali w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

W myśl art. 13 pracodawcy nie mogli wypowiedzieć warunków pracy i płacy, w przypadku, gdy reprezentujący pracownika związek zawodowy zgłosił pracodawcy zastrzeżenia co do zamiaru, gdy powierzono pracę wymagającą innych kwalifikacji zawodowych od aktualnie posiadanych, chyba, że pracodawca zapewnił ich uzyskanie, wypowiedzenie powoduje zmniejszenie wynagrodzenia pracownika. W przypadku zamiaru wypowiedzenia, pracodawcy mają obowiązek ustalić nowe warunki wynagradzania, zgodnie z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu i w uzgodnieniu z reprezentującym pracownika związkiem zawodowym. umowy o pracę

Artykuł 14 umowy wskazywał, że w okresie gwarancyjnym nie stanowi naruszenia gwarancji zatrudnienia rozwiązanie umowy o pracę z Pracownikami:

a) których umowa o pracę została rozwiązana na skutek wypowiedzenia złożonego przez Pracownika,

- b) których umowa o pracę została rozwiązana na podstawie art. 52 lub 53 k.p.,
- c) których umowa na okres próbny, umowa na czas określony, umowa na czas wykonania określonej pracy uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na jaki została zawarta lub po wykonaniu określonej pracy,
- d)którzy nabyli prawo do emerytury,
- e)którzy mają ustalone prawo do świadczenia przedemerytalnego na podstawie przepisów szczególnych,
- f) którzy w związku z niezdolnością do pracy nabyli prawo do renty z tytułu trwałej niezdolności do pracy,
- g) którzy złożyli z własnej inicjatywy wnioski o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron,
- h) którzy nie przyjęli wypowiedzenia zmieniającego nie naruszającego postanowień art. 13 Umowy (...).

Artykuł 15 ust. 1 w przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia, o których mowa w art. 12 pracodawca jest zobowiązany do wypłacenia pracownikowi odszkodowania w wysokości iloczynu miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancyjnego, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę oraz wynagradzania miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania stosunku pracy według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu jak za urlop wypoczynkowy. Odszkodowanie nie mogło być niższe niż 7-dmno krotność średniego miesięcznego wynagrodzenia u pracodawcy.

Artykuł 15 ust. 6 wskazywał, iż w przypadku przywrócenia Pracownika do pracy, Pracodawca zapłaci Pracownikowi odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pracę za cały okres pozostawiania pracownika bez pracy.

Jednocześnie postanowienia Umowy (...) przewidywały możliwość prowadzenia dalszej restrukturyzacji w warunkach wskazanych przez umowę (...). Artykuły (...) Umowy przewidywały, że pracodawca będzie ją stosował w przypadku dokonania dalszej restrukturyzacji, że bez uzgodnień ze związkami zawodowymi nie dojdzie do kolejnych działań restrukturyzacyjnych, a jeżeli do nich dojdzie, to dopiero po przedstawieniu analiz ekonomicznych i organizacyjno-prawnych oraz konsultacji ze związkami zawodowymi jak również pod warunkiem zachowania uprawnień wynikających z Umowy, (...)

Pracodawcy zobowiązali się do działania na zasadzie dialogu społecznego w celu poprawy warunków pracy i wynagradzania, a także satysfakcji pracowników z pracy, poszanowania ponad zakładowego i zakładowego układu zbiorowego pracy.

Strony zobowiązały się w myśl art. 51 do niezwłocznego, nie później niż w terminie 90dni od dnia wejścia w życie Umowy do zawarcia protokołu dodatkowego do zakładowego układu zbiorowego pracy, celem wprowadzenia Umowy do (...) jako załącznika na czas jej obowiązywania. Protokołem dodatkowym umowa społeczna została włączona do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u pozwanej.

(...) przesłuchanie J.S.-k.283-285)

W dniu 18.12.2013r. został przedstawiony przez (...) spółka z o. o. regulamin zwolnień grupowych, który miał obowiązywać do dnia 30.12.2014r., zgodnie z którym w okresach 27.01.do 16.02.2014r. i 17.02.do 31.03.2014r. mogły być zgłoszone dobrowolne oferty rozwiązania umowy o pracę, a pracodawca zobowiązywał się do wypłaty świadczeń w regulaminie opisanych. Jednocześnie w § 3 zostały opisane możliwości brania udziału przez pracowników w procesach rekrutacyjnych na nowoutworzone stanowiska pracy oraz warunki otrzymania odszkodowania w wysokości dwudziestokrotności różnicy pomiędzy dotychczasowym a obecnym wynagrodzeniem. Oferta była kierowana do pracowników zatrudnionych na likwidowanych stanowiskach pracy. Regulamin zwolnień grupowych musiał być uzgadniany ze związkami zawodowymi.

(dowód: regulamin zwolnień grupowych –k. 72-80, przesłuchanie J.S.-k.283-285)

W dniu 24.09.2013r. Organizacje Związkowe działające w (...) sp. z o. o. wystąpiły z wnioskiem o uzgodnienie programu dobrowolnych odejść (oraz dodatkowych odpraw emerytalnych) dla pracowników (...) spółka z o. o.

W dniu 18.12.2013r. (...) spółka z o. o. wskazała organizacjom związkowym, że planowana jest reorganizacja obejmująca likwidację 362 stanowisk pracy, w tym likwidację 83 stanowisk pracy w 16 biurach obsługi klienta, 58 stanowisk pracy w (...) w tym w O., 84 stanowisk pracy w Departamencie (...) i utworzenie 60 nowych stanowisk pracy w innych lokalizacjach, w tym w O., 26 stanowisk pracy w Departamencie (...) (...) i utworzenie 17 nowych stanowisk pracy w innych lokalizacjach; 53 stanowisk pracy w Departamencie (...), w tym w O., 37 stanowisk pracy w Departamencie Obsługi (...)i utworzenie 33 stanowisk pracy w nowej lokalizacji, w tym w O., 16 stanowisk pracy w Departamencie (...), w tym w O. oraz 5 stanowisk pracy w Wydziale (...) W tym samym dniu organizacje związkowe zostały powiadomione, o tym, że proces zwolnień grupowych zostanie przeprowadzony w oparciu o przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych, do dnia 30.04.2014r.

W dniu 07.01.2014r. (...) spółka z o. o. wskazała, że zostaną utworzone nowe miejsca pracy, w tym referent ds. zdalnej obsługi klientów w O. -27 osób z wynagrodzeniem (...)brutto.

W dniu 09.01.2014r. i 10.01.2014r. organizacje związkowe stwierdziły, że brak jest konieczności przeprowadzania zwolnień grupowych. Pod rozważę wniosły obniżenie wynagrodzeń, przez częściowe lub okresowe zawieszenie obowiązywania układu zbiorowego pracy, podkreślając solidarną odpowiedzialność pracodawców Grupy(...) związaną z przejściem części zakładu pracy w trybie art. 23<sup>((1))</sup>kp. W piśmie z dnia 22.01.2014r. organizacje związkowe uznały, że pracodawca pozoruje proces restrukturyzacji.

Projekt porozumienia w sprawie zwolnień grupowych obejmował m.in. likwidację stanowiska specjalisty ds.(...) (po 1 osobie) Obsługi(...) o czym dowiedziała się powódka.

Do porozumienia nie doszło.

(...)

W dniu 04.02.2014r., w odpowiedzi na pismo powódki, powołujące się na art. 9 ust. 6 i art. 12 ust. 2 Umowy (...), (...) SA poinformował B. W. o tym, że nie posiada możliwości zatrudnienia jej na stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom, gdyż część działalności została przeniesiona do spółki (...) spółka z o.o., na skutek czego powódka została przejęta w trybie art. 23<sup>1</sup> kp.

(dowód: pismo –k. 11)

Proces rekrutacyjny w styczniu i lutym 2014r. był przeprowadzany w ramach zatrudnienia wewnętrznego. Wszyscy pracownicy mogli zgłaszać swoje kandydatury na nowotworzone stanowiska. Proponowane stanowisko było także znacznie niżej opłacane, niż powódka otrzymywała wynagrodzenie. Powódka starała się o stanowisko specjalisty. Najpierw w wydziale (...)stwierdzono, że ma kwalifikacje do jego zajmowania, a następnie nie uwzględniono jej aplikacji.

B. W. jest osobą samotną i ma na utrzymaniu córkę, studentkę. Obawiała się utraty pracy na 6 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego, zatem zgłosiła swoją kandydaturę na stanowisko referenta ds. (...), mimo tego, że propozycja dotyczyła stanowiska nie odpowiadającego jej kwalifikacjom (miała znacznie szersze kompetencje).

W dniu 07.02.2014r. B. W. otrzymała odpowiedź na aplikację na stanowisko referenta ds.(...) Przeszła pozytywnie proces rekrutacyjny, gdyż miała kwalifikacje do zajmowania nowotworzonego stanowiska.

W dniu 13.02.2014r. organizacje związkowe zwróciły się do pozwanej o podanie czy powódka jest przewidziana do zwolnienia i wskazały, że korzysta z ochrony związkowej.

W dniu 03.03.2014r. został przedstawiony przez pozwanego projekt porozumienia zmieniającego, zgodnie z którym powódka od dnia 01.03.2014r. wykonywać miała obowiązki referenta (...) z wynagrodzeniem (...) brutto miesięcznie (niższe o 40 % w stosunku do dotychczasowego). Pracodawca ustalał w § 3, że powódka ma prawo do odszkodowania w wysokości 20krotności różnicy między dotychczasowym a nowym wynagrodzeniem. Miało być ono wypłacone wraz z marcowym wynagrodzeniem. Powódka miała nie dochodzić innych świadczeń i odszkodowań przewidzianych postanowieniami umowy (...), ani odprawy przewidzianej przepisami ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Pozwany podkreślił, że odszkodowanie z § 3, zostaje wypłacone w związku ze zmianami umowy o pracę, o których mowa w § 2, co nie pozbawia powódki prawa do korzystania z uprawnień z art.12 umowy społecznej w przypadku kolejnych zmian warunków pracy i płacy. W kolejnym projekcie porozumienia pozwany zaproponował, że odszkodowanie wynosić będzie miało(...) W porozumieniu z dnia 01.04.2014r. odszkodowanie miało wynieść(...) i miało być wypłacone z wynagrodzeniem kwietniowym. W porozumieniu z dnia 14.04.2014r. zaproponowane zostało, że wynagrodzenie będzie płatne od maja 2014r. Do zawarcia porozumienia i wypłaty odszkodowania nie doszło.

(dowód: przesłuchanie powódki – k.287-288, pismo –k. 13- 14, 19-23, porozumienie –k. 27-29, k.30, 31, kopie e-maili -k. 32-33, przesłuchanie J.S.-k.283-285)

Pismem z dnia 25 marca 2014r. pozwany powierzył jej w trybie art. 42 § 4 kp na okres trzech miesięcy – wykonywanie pracy na stanowisku referenta ds. (...), a od 01.05.2014r. do 30.06.2014r. powierzył jej wykonywanie pracy na stanowisku specjalisty ds. (...)w D. Obsługi (...)

(dowód: czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy k: 24, k: 23, 26, przesłuchanie powódki – k.287-288)

Pismem z dnia 24.04.2014r. pracodawca zwrócił się Międzyzakładowego Związku Zawodowego(...) O., zawiadamiając o wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy powódce zatrudnionej na stanowisku Specjalisty ds. (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

(dowód: pismo z dnia 24.04.2014r. k: 34, przesłuchanie J.S.-k.283-285)

Pismem z dnia 28.04.2014r. Międzyzakładowy Związek Zawodowy (...) w O. poinformował, że organizacja związkowa nie wyraża zgody na dokonanie przedmiotowego wypowiedzenia, a wskazane w treści pisma przyczyny, podstawy i zakres wypowiedzenia uważa za nieuzasadnione.

(dowód: pismo z dnia 28.04.2014r. k: 36, przesłuchanie J.S.-k.283-285)

Pismem z dnia 15.05.2014r. pracodawca wypowiedział powódce warunki pracy i płacy. Bezpośrednią przyczyną wypowiedzenia zmieniającego były: „Przeprowadzona u pracodawcy restrukturyzacja wynikająca z potrzeby dostosowania poziomu i struktury zatrudnienia w przedsiębiorstwie Spółki do zamówień posiadanych przez spółkę na rok 2014 oraz w związku z koniecznością obniżenia kosztów operacyjnych działalności przedsiębiorstwa spółki do poziomu zaplanowanego w budżecie na lata 2014-2016. Konsekwencją programu restrukturyzacji była likwidacja stanowisk pracy w obszarze Biur (...), Telefonicznego (...) oraz obszarach koncentracji geograficznej działalności Departamentu (...)Departamentu (...) i Departamentu (...)

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 września 2014r. zaproponowano jej nowe warunki pracy i płacy: stanowisko – referent (...) z miejscem świadczenia pracy O. według II kategorii zaszeregowania z wynagrodzeniem zasadniczym (...)zł brutto miesięcznie (40 % niższym niż dotychczasowe). Wypowiedzenie dokonane wobec powódki nie było prowadzone w ramach uzgodnionej ze związkami zawodowymi restrukturyzacji, gdyż związki zawodowe nie widziały konieczności przeprowadzania zwolnień grupowych i do porozumienia tym zakresie nie doszło.

(dowód: wypowiedzenie zmieniające k: 47-48, przesłuchanie J.S.-k.283-285)

Od dnia 08.05.2014r. B. W. zostały powierzone obowiązki specjalisty ds. (...) w Dziale(...) Wykonywała pracę na stanowisku, o którym już w grudniu 2013r. wiedziała, że jest przeznaczone do likwidacji. Następnie od dnia 01.07.2014r. została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy. W dniu 08.07.2014r. B. W. odmówiła przyjęcia zaproponowanych warunków pracy. Widziała, że pracodawca częściowo przeniósł jej zadania do G., ale część ich pozostawił i przekazał do wykonania innej osobie. Ze stanowiska specjalisty miała być przeniesiona na znacznie niższe i znacznie gorzej płatne stanowisko referenta.

(dowód: pisma – w aktach osobowych powódki, k. B-87, 90 i 91, przesłuchanie powódki – k. 189, 287-288, przesłuchanie J.S.-k.283-285)

Od dnia 1 września 2014r. B. W. pozostaje na zasiłku dla bezrobotnych w wysokości(...) miesięcznie. Ma obecnie 56 lat, wiek emerytalny uzyska w lipcu 2021r., zatem pozostało jej 6 lat do uzyskania emerytury.

(bezsporne)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Roszczenie B. W. zasługuje na uwzględnienie.

Sąd dał wiarę powódce, gdyż okoliczności przez nią przedstawione zostały poparte innymi dowodami, w tym dokumentami i zeznaniami świadka J. S..

Sąd dał wiarę przesłuchanemu świadkowi, gdyż podawał okoliczności bezstronnie, a na ich potwierdzenie wskazywał dokumenty.

Sąd nie dał wiary przesłuchanemu za pozwanego K. L., że doszło do całkowitej likwidacji stanowiska powódki i przekazania zadań do G..

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty przedstawione przez strony, gdyż żadna z nich nie kwestionowała ich prawdziwości.

W niniejszej sprawie, pozwany uchylił się od skutków oświadczenia woli o cofnięciu oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym złożonym powódce, zaś powódka wyraziła zgodę na zmianę stanowiska jej pracy od 19 listopada 2014r. na referenta ds.(...) z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie (...) złotych brutto miesięcznie. Pracodawca zobowiązał się wypłacić powódce stosowane odszkodowanie, ale go nie wypłacił, a po uchyleniu postanowienia o umorzeniu postępowania, sprawa jest nadal rozpoznawana.

Poczynione w niniejszej sprawie ustalenia wskazują, że z powódką został rozwiązany stosunek pracy w sposób sprzeczny z prawem.

W niniejszej sprawie należy rozważyć kwestię zasadności i możliwości dokonania powódce wypowiedzenia umowy o pracę w kontekście dalszego obowiązywania Umowy (...), która weszła w życie z dniem 01.08.2007r.

W myśl art. 9 § 1 kp przez prawo pracy rozumie się przepisy kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów, określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

(...) spółka z o.o., obecnie (...) Sp. z o.o. w G., która jest stroną (...), jest zgodnie z art. 241<sup>((9))</sup>kp stroną opisanej wyżej Umowy społecznej wprowadzonej jako zmiana – protokół dodatkowy do (...).

Umowa(...), która została uchwalona na podstawie art. 9kp i przyjęta przez strony w dniu 19.07.2007r. stanowi zatem akt prawny generujący prawa i obowiązki stron stosunków pracy w nim wskazanych.

Jak wynika z niespornych pomiędzy stronami okoliczności dotyczących zatrudnienia powódki, została ona zatrudniona u poprzedników pozwanego od dnia 01.01.1985r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Nie jest zatem słuszne stanowisko pozwanego, że powódka nie podlegała gwarancjom zatrudnienia wynikającym z Umowy (...). Powódka została zaś wytypowana do zwolnienia wbrew przepisom wymienionej Umowy.

Skoro strony zobowiązały się w myśl art. 51 Umowy do niezwłocznego, nie później niż w terminie 90dni od dnia wejścia w życie Umowy zawarcia protokołu dodatkowego do (...) i umowa społeczna została włączona do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, to brak jest podstaw do poparcia twierdzenia pozwanego, że umowa nie ma charakteru normatywnego. Oznacza to, że zgodnie z art. 51 Umowa (...) jest źródłem prawa pracy u pozwanego.

Skoro celem Umowy było uzgadnianie na zasadzie dialogu społecznego warunków zatrudnienia w celu poprawy warunków pracy i wynagradzania, a także satysfakcji pracowników z pracy, poszanowania ponad zakładowego i zakładowego układu zbiorowego pracy, a do uzgodnień w sprawie zwolnień grupowych w grudniu 2013r. nie doszło, to działania pozwanego związane z rozwiązywaniem umów o pracę w sposób przewidziany projektem uzgodnień były sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Sformułowanie przyczyny wypowiedzenia tj.: restrukturyzacja wynikająca z potrzeby dostosowania poziomu i struktury zatrudnienia w przedsiębiorstwie Spółki do zamówień posiadanych przez spółkę na rok 2014 w związku z koniecznością obniżenia kosztów operacyjnych działalności przedsiębiorstwa spółki do poziomu zaplanowanego w budżecie na lata 2014-2016, wskazuje, że wypowiedzenie podlegało postanowieniom Umowy, która zakładała w rozdziale(...) stosowanie jej do dalszych restrukturyzacji u pracodawców będących stroną Umowy.

Skoro art. 18 i 19 Umowy przewidywał, że pracodawca będzie ją stosował w przypadku dokonania dalszej restrukturyzacji, to stanowisko pozwanego, że nie ma ona zastosowania do dalszych restrukturyzacji nie zasługuje na uwzględnienie.

Jak wynika z dokonanych ustaleń, nie upłynął jeszcze 120-miesięczny okres ochronny zatrudnienia, ustalony w dniu 01.08.2007r. Okres ten w pozwanej spółce będzie trwał do 31.07.2017r. czyli 10 lat od kiedy zaczęła obowiązywać Umowa Społeczna.

Było bezsporne, że w stosunku do powódki nie został spełniony żaden z przewidzianych powyżej wyjątków z art. 14 Umowy. Powódka nie znajdowała się w dacie wejścia w życie Umowy w okresie wypowiedzenia. Jej umowa o pracę nie uległa rozwiązaniu z przyczyn, o których mowa w art. 14 Umowy. Umowa o pracę powódki nie została rozwiązana, nie wystąpiła o rozwiązanie łączącego jej z pozwanym stosunku pracy, nie nastąpiły szczególne okoliczności uzasadniające zastosowanie art. 52 i 53 k.p. a także nie ziszczyły się warunki z mocy prawa powodujące ustanie stosunku pracy. Powódka dążyła cały czas do zachowania stosunku pracy, starała się zawrzeć porozumienie zmieniające stanowisko pracy, do czego ostatecznie nie doszło.

Skoro Umowa ta dotyczyła wszystkich pracowników zatrudnionych u poprzedników pozwanej w dniu jej wejścia w życie, a powódka jak ustalono wyżej nie należała do pracowników objętych wyjątkami przewidzianymi w art. 14 Umowy, to pracodawca powinien co do niej stosować zasady przewidziane w art. 12 ust. 1 i 2 Umowy.

Pracodawca jednak nie poszanował gwarancji udzielonych Umową, mimo treści art. 13 ust. 1 i 2 Umowy. Przepisy art. 13 ust.1 pkt 3 wprost wskazują na to, że pracodawca nie może wypowiedzieć warunków pracy i płacy, gdy wypowiedzenie powoduje zmniejszenie wynagrodzenia. Zmiana wynagrodzenia z 3528 zł do 2100zł brutto mieści się w pojęciu obniżenie wynagrodzenia zawartym w postanowieniu art. 13 ust.1 pkt 3. Biorąc pod uwagę art. 65 kc w zw. z art. 300kp, sformułowanie cytowanego przepisu wskazuje, że Strony Umowy taką właśnie sytuację przewidziały. Reprezentująca powódkę organizacja związkowa, jako strona Umowy, zgłosiła zatem zastrzeżenia co do zamiaru wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy, skoro dochodziło do zmniejszenia pracownikowi wynagrodzenia o 40 % w stosunku do dotychczasowego.



Co prawda powódka, dążąca do zachowania miejsca pracy, aplikowała na stanowisko referenta ale ostatecznie nie wyraziła zgody na porozumienie zmieniające. Nie doszło zatem do zawarcia porozumienia zmieniającego i wypłaty odszkodowania w wysokości do 10.000zł. Powódka nie wykonywała pracy na stanowisku wskazanym w porozumieniu, lecz w trybie art. 42 § 4 kp została przeniesiona, a następnie zwolniona z wykonywania obowiązków pracowniczych. Sytuacja wskazuje to, że pozwany wytypował powódkę do rozwiązania umowy o pracę, a proponowane stanowisko pracy w rzeczywistości nie miało być przez nią zajmowane. Jego czynności miały charakter pozorny mający wprowadzić powódkę w błąd co do tego, że będzie nadal zatrudniona. Potwierdza to treść poszczególnych porozumień, które obniżały wysokość odszkodowania lub odsuwały w czasie jego wypłatę.

W tym zakresie pozwany naruszył również zasady współzycia społecznego.

Pozwany był zobowiązany do zastosowania zasad równego traktowania w zatrudnieniu i ustalenia nowych warunków wynagrodzenia w uzgodnieniu z reprezentującą powódkę organizacją związkową. Pozwany tego nie uczynił, czym naruszył przepisy art. 13 Umowy. Nie można zatem obciążyć powódki odpowiedzialnością za rozwiązanie umowy o pracę, nawet w sytuacji, w której nie przyjęła ona nowych warunków zatrudnienia, gdyż dochodziło do bardzo znacznego obniżenia jej wynagrodzenia.

Skoro zgodnie z art. 42 § 1 kp do wypowiedzenia wynikających z umowy, warunków pracy i płacy, stosuje się przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, to zgodnie z art. 30 § 3 i 4 kp pozwany zobowiązany był do podania przyczyny wypowiedzenia.

Przyczyna wypowiedzenia była konkretna i jasna, powódka przyznała podczas przesłuchania, że doszło do restrukturyzacji opisanej w wypowiedzeniu, jednocześnie zaznaczyła, że niektóre z jej zadań były wykonywane przez inną osobę, zatrudnioną w O.. Pozwany podał, że doszło do likwidacji zakresu zadań, który wykonywała powódka w połowie roku. Pozwany wskazał jednocześnie, że obszar istniał i został przeniesiony do G. pod koniec 2014r. Zgodnie z art.6 kpc mając na względzie wyniki przeprowadzonej rozprawy i przedłożone dokumenty, Sąd uznał za nieudowodnione twierdzenia pozwanego w tym względzie i przychylił się do stanowiska powódki, że w momencie rozwiązywania umowy o pracę nie doszło do całkowitej likwidacji jej stanowiska pracy.

U pozwanego nie doszło do zwolnień grupowych opisanych propozycją regulaminu z grudnia 2013r. Pozwany nie prowadził postępowania dowodowego celem ustalenia, czy, w jakim okresie i z jaką ilością pracowników zostały rozwiązane stosunki pracy z przyczyn ich niet dotyczących. Jednocześnie nie kwestionował, że przyczyna wypowiedzenia leżała po stronie pracodawcy.

Sąd nie podzielił stanowiska pozwanego, że jedyna ochrona prawna, jakiej może się domagać powódka, dotyczy treści art. 10 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niet dotyczących pracowników (tj. Dz. U. Nr 90, poz. 844).

W myśl art. 241<sup>13</sup> kp korzystniejsze postanowienia układu z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa, wynikające z dotychczasowych przepisów prawa warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Niewątpliwym jest, że gwarancje zatrudnienia z Umowy społecznej były korzystniejsze niż ochrona przewidziana ww. przepisami obowiązującymi powszechnie, podobnie odszkodowanie w przypadku jej naruszenia było znacznie bardziej korzystne niż te przewidziane w cytowanej ustawie.

Sytuacja prawna w jakiej znalazła się powódka, w kontekście wskazanych przepisów Umowy (...), nie spełnia warunków przewidzianych w tym akcie, wyłączających ją od objęcia Umową, dlatego też powódka korzysta z gwarancji zatrudnienia przewidzianej Umowa (...) z dnia 19.07.2007r., a nie cytowanej ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy (...). Tym samym przysługuje jej roszczenie o przywrócenie do pracy na podstawie art. 45 par. 1 k.p. Wobec powyższego Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku.

Zgodnie z art. 15 ust. 6 Umowy w przypadku przywrócenia Pracownika do pracy Pracodawca zapłaci Pracownikowi odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pracę za cały okres pozostawania pracownika bez pracy. Biorąc

powyższe pod uwagę i fakt, że na podstawie art. 45 par. 1 k.p. przywrócono powódkę do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, Sąd uznał, że powódce należy się odszkodowanie. Skoro powódka dążyła do kontynuowania stosunku pracy, a pozwany zdecydował się na złożenie wypowiedzenia zmieniającego prowadzącego do rozwiązania umowy o pracę, to musiał się liczyć z ewentualnością wypłaty odszkodowania opisanego Umową, w przypadku oceny, że jego działanie stanowi naruszenie gwarancji zatrudnienia.

Sąd przyznał powódce odszkodowanie opisane w postanowieniu zawartym w art. 15 ust. 6 Umowy. Należy podkreślić, iż art. 15 Umowy (...) regulujący wypłatę odszkodowań pracownikom za naruszenie postanowień Umowy przewiduje, iż podstawą tych wyliczeń jest wynagrodzenie miesięczne liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Odszkodowanie to jest świadczeniem odrębnym od przewidzianego w kodeksie pracy i rządzi się innymi zasadami. Stanowi rekompensatę za utratę pracy i zarobków z tym związanych, ale i sankcję nałożoną na pracodawcę za działanie niezgodne z prawem – postanowieniami Umowy oraz zasadami współżycia społecznego. Biorąc pod uwagę, iż wyliczone przez pracodawcę wynagrodzenie powódki wyniosło (...) zł brutto, takie też wynagrodzenie uwzględniono przy wyliczeniach należnego powódce odszkodowania. Jednocześnie trzeba wskazać, iż art. 15 ust. 6 przewiduje odszkodowanie w przypadku przywrócenia pracownika do pracy. Dlatego też Sąd uznał, iż kwota odszkodowania jest kwota gwarantowaną w Umowie w sposób stały i nie może podlegać obniżeniu jak np. wynagrodzenie przyznane pracownikowi na zasadzie art. 47kp. Odszkodowanie przysługuje za 9 i pół miesiąca braku okresu zatrudnienia, liczony od dnia 01.09.2014r., gdy upłynął okres wypowiedzenia do chwili wyrokowania. Wysokość odszkodowania opisana wyżej, wynikająca z art. 15 ust. 6 Umowy nie jest wygórowana biorąc pod uwagę, że powódka po rozwiązaniu umowy o pracę, jako osoba, której pozostało 6 lat do emerytury, pozostaje na zasiłku dla bezrobotnych w wysokości (...) miesięcznie. W związku z powyższym, w oparciu o wskazane przepisy, orzeczono jak w punkcie II wyroku.

W pkt III Sąd oddalił powództwo w zakresie roszczenia o uznanie za bezskuteczne. Powódka nie cofnęła roszczenia mimo upływu okresu wypowiedzenia roszczenie to nie zostało wskazane jako jedno z roszczeń alternatywnych z przywróceniem do pracy powódki.

W zakresie kosztów sądowych orzeczono po myśli art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w zw. z art. 98 k.p.c. oraz § 6 ust.5 i § 11 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, uznając, że powódka uległa w nieznacznej części (punkt IV wyroku).

Na podstawie art. 477 § 1 kpc Sąd rozstrzygnął o rygorze natychmiastowej wykonalności jak w pkt V.

W uzasadnieniu wykorzystano niektóre tezy z uzasadnienia wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 20.06.2013r. w sprawie o sygn. akt III APa 6/13.

SSR Barbara Kokoryn