

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 września 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: U. K., B. W.

Protokolant: Magdalena Stankiewicz

po rozpoznaniu w dniu 29 sierpnia 2016 r we Wrocławiu

sprawy z powództwa R. W.

przeciwko (...)w M.

o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy

I. przywraca powódkę R. W. do pracy u strony pozwanej (...) w M. na dotychczasowe warunki pracy i płacy, tj. warunki określone umową o pracę z dnia 1 września 2010 r. obowiązujące przed 1 stycznia 2016 r.;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieście) kwotę 1.605 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, od której zwolniona była powódka.

UZASADNIENIE

Powódka R. W. pozwem z 30 września 2015 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) w M. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy dokonane pismem z 17 września 2015 r. i przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach wynikających z umowy o pracę na czas nieokreślony z 1 września 2010 r.

W uzasadnieniu żądania powódka podniosła, że jest zatrudniona u strony pozwanej na czas nieokreślony od 1 września 2010 r. Listem poleconym 23 września 2015 r. otrzymała pismo strony pozwanej z 17 września 2015 r., tj. aneks do umowy o pracę, na podstawie którego zaproponowano jej obniżenie wymiaru czasu pracy do 1/2 etatu oraz obniżenie wynagrodzenia do kwoty 995,00 zł. Aneks miał wejść w życie od 1 stycznia 2016 r.

Powódka wskazała, że nie zgadza się jednak z dokonaniem przez stronę pozwaną wypowiedzeniem warunków pracy i płacy, które nie spełnia wymogów formalnych. Został jej przedłożony jedynie aneks do umowy, w którym zaproponowano nowe warunki pracy i płacy. Strona pozwana nie złożyła jednak jednostronnego oświadczenia woli o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę, ani nie przedstawiła przyczyn wypowiedzenia, nie pouczyła też o możliwości wniesienia odwołania do Sądu pracy.

Powódka wskazała również, że zgodnie z aneksem, jej wynagrodzenie miało ulec proporcjonalnemu obniżeniu do 995,00 zł brutto. Tymczasem przy zatrudnieniu na cały etat otrzymuje 2.674,00 zł brutto. Proporcjonalne obniżenie

wynagrodzenia przy zmianie zatrudnienia do 1/2 etatu powinno zatem wynieść 1.337,00 zł brutto, a nie 995,00 zł brutto (k. 3-4).

Odpowiadając na pozew, strona pozwana wniosła o odrzucenie pozwu, ewentualnie o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, wraz z kosztami zastępstwa według norm przepisanych w zakresie obu wniosków.

Uzasadniając swoje stanowisko strona pozwana zarzuciła, że powódka uchybiła terminowi do wniesienia odwołania od wypowiedzenia warunków umowy o pracę. List polecony zawierający aneks do umowy o pracę, został odebrany przez nią 23 września 2015 r., natomiast pozew został wniesiony 2 października 2015 r., czyli po upływie 7 dniowego terminu. Termin do wniesienia odwołania jest terminem zawitym prawa materialnego, co powinno skutkować odrzuceniem pozwu.

Odnosząc się do merytorycznych zarzutów powódki, strona pozwana zarzuciła, że pozostaje ona w mylnym przekonaniu co do formy zmiany warunków jej zatrudnienia, albowiem wypowiedzenia zmieniające to inaczej wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Nie jest nim natomiast aneks, który oznacza porozumienie zmieniające. Nie podlega więc ograniczeniom wynikającym z art. 42 § 1-3 k.p. Może dotyczyć zmiany treści umowy o pracę każdego rodzaju. Dopuszczalne jest zarówno polepszenie, jak i pogorszenie warunków zatrudnienia.

Strona pozwana wskazała, że 17 września 2015 r. dyrektor placówki chcąc w porozumieniu uzgodnić nowe warunki pracy i płacy w obecności świadka wręczyła powódce aneks wraz z ustnym uzasadnieniem ekonomicznych przyczyn dokonanej zmiany warunków zatrudnienia. O trudnej sytuacji pracownicy byli informowani już na spotkaniu 30 marca 2015 r.

Mimo wyjaśnienia powódce przyczyny zmiany warunków tj. przyczyny związanej z pogorszoną znacznie sytuacją ekonomiczną placówki wynikającą z drastycznych zmian zasad budżetowania, poprzez zmniejszenie planu finansowego jednostki budżetowej, nie leżących po stronie pracodawcy, powódka odmówiła zapoznania się z aneksem oraz wprowadzonymi zmianami i ich przyczyną, co skutkowało doręczeniem powódce tego dokumentu za pośrednictwem poczty.

Strona pozwana zaznaczyła, że powódka była informowana już kilka miesięcy wcześniej o zamiarach wprowadzenia uzasadnionych sytuacją ekonomiczną zmian płacowych. W związku ze zmniejszeniem planu finansowego placówki, strona pozwana nie miała innej możliwości jak dokonanie oceny racjonalizacji wszystkich zatrudnionych pracowników jednostki.

Strona pozwana wskazała, że nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na jego podstawę prawną wymaga zgodnego oświadczenia woli obu stron. Istotne warunki umowy o pracę mogą natomiast zostać zmienione jednostronnie przez pracodawcę za pomocą wypowiedzenia zmieniającego lub w trybie porozumienia zmieniającego zapisanego w formie aneksu. Zmianę warunków najczęściej przeprowadza się w formie pisemnego aneksu. Forma taka nie została jednak zastrzeżona pod rygorem nieważności, a jedynie dla celów dowodowych.

Nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem powódki co do tego, że strona pozwana nieprawidłowo dokonała wypowiedzenia warunków pracy i płacy albowiem to powódka sama zrezygnowała z zapoznania się z aneksem oraz odstąpiła od składania oświadczenia, tym samym przedwcześnie wszczynając postępowanie przed sądem pracy.

Strona pozwana wskazała, że nawet jeżeli pracodawca z własnej winy nie pouczy pracownika o możliwości odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia nie oznacza, że pozbawił go takiej możliwości, albowiem w takim przypadku może on złożyć takie oświadczenie jeszcze przed wystąpieniem z pozwem, aż do końca okresu wypowiedzenia. Wola pracownika może być wyrażona przez każde zachowanie, które ujawni ją w sposób dostateczny. Natomiast wniesienie odwołania od wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie jest równoznaczne z odmową przyjęcia nowych warunków (k. 12-22).

Na rozprawie 19 stycznia 2016 r. pełnomocnik powódki wniósł o przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach zatrudnienia oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie 24 czerwca 2016 r. pełnomocnik powódki wniósł o przywrócenie powódce poprzednich warunków pracy i płacy sprzed 1 stycznia 2016 r., ewentualnie na przywrócenie powódki do pracy na stanowisko nauczyciela-bibliotekarza.

Pismem z 1 lipca 2016 r. pełnomocnik powódki sprecyzował ostatecznie powództwo i wniósł o przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach, wynikających z umowy o pracę na czas nieokreślony z 1 września 2010 r., tj. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku bibliotekarza (k. 215-v. 215).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Do 31 sierpnia 2010 r. powódka R. W. pracowała w bibliotece szkolnej w (...)L. O. w M. na stanowisku nauczyciela bibliotekarza. Z dniem 1 września 2010 r. biblioteka została przejęta w trybie art. 23⁽⁽¹⁾⁾ k.p. przez stronę pozwaną (...) w M..

W dniu 1 września 2010 r., strony tj. powódka i strona pozwana zawarły nową umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której powódka została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku bibliotekarza za wynagrodzeniem 1.910,00 zł brutto; wysługa lat – 20, premia – 20%.

W skład strony pozwanej wchodzi następujące placówki:

- (...),
- (...),
- (...),
- (...),
- (...),
- (...).

Powódka świadczyła pracę w (...), która znajduje się w budynku (...) L. O.w M..

Dowody:

- akta osobowe powódki
- przesłuchanie powódki R. W. złożone na rozprawie 29.04.2016 r.,
- przesłuchanie w char. strony pozwanej G. K. złożone na rozprawie 29.04.2016 r.,

W 2015 r. strona pozwana miała trudności finansowe.

W dniach 30 marca 2015 r. i 2 września 2015 r. odbyły się zebrania z pracownikami strony pozwanej, w sprawie trudnej sytuacji finansowej strony pozwanej. W trakcie spotkań, dyrektor G. K. poinformowała pracowników, że Starostwo Powiatowe zredukowało stronie pozwanej środki w ramach budżetu, w związku z czym planowane są redukcje etatów. Nie zostały na zebraniach podane szczegóły dotyczące redukcji etatyacji.

Dowody:

- Zeznania świadka T. Ś. – karta 121-122,
- Zeznania świadka M. W. – karta 121-122,
- Zeznania powódki R. W. złożone na rozprawie 29.04.2016 r.,
- Zeznania przesłuchanej w char. strony pozwanej G. K. złożone na rozprawie 29.04.2016 r.,
- Kserokopia zarządzenia nr (...) z 27.03.2015 r. – karta 30
- Kserokopie pism strony pozwanej z 17.08.2015 r., 10.07.2015 r., 29.07.2015 r. – karta 33-38,
- Kserokopie uchwał Rady Powiatu w M. – karta 41-49,
- Kserokopie pism Starostwa Powiatowego w M. – karta 50-74,
- Kserokopie tytułów wykonawczych wraz z zawiadomieniami o wszczęciu egzekucji – karta 75-v. 82.

Powódka pracowała w bibliotece u strony pozwanej od poniedziałku do piątku w godzinach od 07:30 do 15:30 lub od 09:00 do 17:00.

W (...), zatrudnione były trzy osoby, z czego na stanowiskach niepedagogicznych jako bibliotekarz dwie osoby tj. powódka i A. U. oraz na stanowisku pedagogicznym jako nauczyciel bibliotekarz jedna - D. D..

W Bibliotece Pedagogicznej były zatrudnione dwie osoby, z czego na stanowisku pedagogicznym jako nauczyciel bibliotekarz D. D. oraz na stanowisku niepedagogicznym jako bibliotekarz A. U..

Początkowo w roku szkolnym 2013/2014 w arkuszu organizacyjnym powódka miała wskazany pełen etat w bibliotece szkolnej. Nie zostało to jednak zaakceptowane przez organ prowadzący, który dokonał zmian w arkuszu skreślając cały etat i zastępując go 1/2 etatu.

W latach szkolnych: 2013/2014 oraz 2014/2015 w arkuszach organizacyjnych, wymiar zatrudnienia powódki w (...) został określony na 1/2 etatu. Równocześnie z uwagi na możliwość uzupełnienia obniżonego etatu w bibliotece, powódce została przyznana 1/2 etatu w nowo powstałym pięcioletnim unijnym projekcie (...). Zamiany te odbyły się bez żadnych pisemnych oświadczeń o zmianie warunków zatrudnienia w tym zakresie. Powódka wykonywała swoje obowiązki wynikające z obu części etatu cały czas w bibliotece w taki sam sposób od września 1 września 2010 r.

W roku szkolnym 2015-2016 w arkuszu organizacyjnym, wymiar zatrudnienia powódki w (...) został określony tak samo jak w latach poprzednich tj. 2013/2014 oraz 2014/2015 na 1/2 etatu. Równocześnie w celu uzupełnienia pełnego etatu, powódce została przyznana 1/2 etatu w (...), tak samo jak w latach poprzednich tj. 2013/2014 oraz 2014/2015. W tym zakresie nie nastąpiły żadne zmiany.

Dowody:

- Zeznania powódki R. W. złożone na rozprawie 29.04.2016 r.,
- Zeznania przesłuchanej w char. strony pozwanej G. K. złożone na rozprawie 29.04.2016 r.,
- Uwierzytelnione kserokopie arkuszy organizacyjnych za lata 2013/2014, 2014/2015 oraz 2015/2016 – karta 138-167-183.

W dniu 17 września 2015 r. powódka powróciła do pracy po dwutygodniowym urlopie wypoczynkowym. Wówczas dyrektor placówki G. K. w swoim gabinecie przeprowadziła z nią rozmowę w sprawie warunków zatrudnienia. Dyrektor G. K. przekazała powódce pismo zatytułowane „Aneks nr (...) do umowy o pracę zawarty w dniu 17.09.2015”,

w myśl którego strony miały zgodnie postanowić o dokonaniu zmian łączącej je umowy o pracę z 1 września 2010 r. w następujący sposób:

- obniżenie wymiaru czasu pracy do 1/2 etatu,
- w związku z powyższym, dokonać proporcjonalnego obniżenia wynagrodzenia do 995,00 zł brutto,
- ustalić, że kiedy czas pracy wyniesie ponad 4 godz. dziennie – poza normalnym wynagrodzeniem za pracę – przysługiwać będzie dodatek do wynagrodzenia obliczony na zasadach obowiązujących przy obliczaniu dodatku za pracę w godzi. nadliczbowych.

Aneks miał wejść w życie od 1 stycznia 2016 r. Po upływie okresu obowiązywania, łączący strony stosunek pracy miał powrócić do treści obowiązującej przed zawarciem aneksu.

Pismo nie wskazywało przyczyn zmiany warunków zatrudnienia ani nie zawierało pouczenia o możliwości wniesienia powództwa do Sądu Pracy.

Powódka odmówiła podpisania pisma i poprosiła o danie jej czasu do namysłu, gdyż chciała uzgodnić tą kwestię z prawnikiem oraz porozmawiać ze starostą. Dyrektor poinformowała powódkę, że sprawa jest już przesądzona i jej podpis nic tu już nie zmieni. Pomimo nalegań ze strony dyrektora placówki, powódka nie podpisała aneksu. W trackie spotkania nie zostały przedstawione powódce przyczyny, dlaczego powinna podpisać aneks. Powódka tylko się domyślała, że może chodzić o problemy finansowe strony pozwanej.

Na okoliczność odmowy podpisania aneksu dyrektor poprosiła do gabinetu sekretarkę M. W. i podyktowała jej treść protokołu o odmowie podpisania przez powódkę aneksu.

W związku z odmową podpisania aneksu, dyrektor G. K. wypowiedziała powódce dotychczasowe warunki pracy przesyłając pocztą oba egzemplarze pisma z 17 września 2015 r., którego wcześniej odmówiła podpisania. Powódka odebrała przesyłkę 23 września 2015 r.

Po przemyśleniu sprawy powódka zaproponowała dyrektorze szkoły, że podpisze aneks na 1/2 etatu jak zostanie przywrócona jej karta nauczyciela, bo mogłaby wówczas odejść na świadczenie kompensacyjne. Propozycja powódki nie została jednak zaakceptowana. Wtedy też dyrektor strony pozwanej poinformowała powódkę, że placówka ma poważne problemy finansowe, że Starostwo Powiatu zastosowało takie cięcia budżetu, że musi redukować etaty.

Od 1 stycznia 2016 r. powódka pracuje w bibliotece na 1/2 etatu, przez 4 godz. dziennie i otrzymuje wynagrodzenie w zmniejszonej wysokości tj. 995,00 zł brutto.

Dowody:

- Zeznania świadka M. W. – karta 121-122,
- Zeznania powódki R. W. złożone na rozprawie 29.04.2016 r.,
- Zeznania przesłuchanej w char. strony pozwanej G. K. złożone na rozprawie 29.04.2016 r.,
- Kserokopia aneksu nr (...) wraz z kserokopią koperty – karta 6-v. 7,
- Kserokopia oświadczenia z 17.09.2015 r. – karta 31

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną żądania powódki stanowi art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 k.p.

Oceniając charakter prawny oświadczenia złożonego powódce w dniu 17 września 2015 r. należało uwzględnić, że wprawdzie z nazwy oraz treści pisma z 17 września 2015 r. wynika, że jest to aneks do umowy o pracę, lecz mając na uwadze okoliczności sprawy, oświadczenie strony pozwanej złożone powódce we wrześniu 2015 r. było wypowiedzeniem jej warunków pracy i płacy.

Kwestia zmiany warunków pracy w oparciu o aneks do umowy o pracę nie jest uregulowana w Kodeksie Pracy. Nie mniej jednak powszechnie przyjmuje się za dopuszczalne zastosowanie tego typu formy prawnej do zmiany warunków zatrudnienia. Jednakże w przypadku zawarcia aneksu, dla jego skuteczności niezbędne jest obopólne porozumienie stron. Aneks do umowy o pracę, należy bowiem potraktować jako ofertę zmiany warunków zatrudnienia (art. 66 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Jeżeli więc pracownik nie wyrazi zgody na zawarcie aneksu wówczas nie dochodzi do zmiany warunków jego zatrudnienia, a dotychczasowy stosunek pracy trwa nadal na dotychczasowych niezmiennych warunkach.

Z okoliczności sprawy wynika, że 17 września 2015 r. strona pozwana najpierw przedstawiła powódce do podpisania aneksu do umowy o pracę, na którego zawarcie powódka nie wyraziła zgody. Dopiero wówczas, z uwagi na brak zgody powódki na zawarcie aneksu, strona pozwana zdecydowała się wypowiedzieć powódce warunki umowy o pracę i wtedy przedmiotowe pismo zostało potraktowane jako wypowiedzenie warunków umowy o pracę, które zostało doręczone powódce pocztą w dniu 23 września 2015 r. Wprawdzie pismo nie zawierało wszystkich typowych elementów wypowiedzenia zmieniającego, jednakże skoro wolą strony pozwanej po odmowie zawarcie przez powódkę aneksu, było wypowiedzenie warunków zatrudnienia, a taki element akurat zawierało przedmiotowe pismo (ograniczenie etatu i wysokości wynagrodzenia), to należy uznać, że taki charakter miało ono w momencie doręczenia go powódce pocztą. Podobne stanowisko przedstawia w swoich pismach procesowych również strona pozwana, która akcentuje, że doszło do zmiany warunków pracy i płacy, gdyż wprawdzie powódka nie wyraziła zgody na podpisanie aneksu do umowy o pracę, a tym samym na zmianę warunków na mocy porozumienia stron, ale doszło do zmiany tych warunków, zatem mogło do nich dojść jedynie poprzez wypowiedzenie warunków zatrudnienia. Bezspornym jest również to, że po 1 stycznia 2016 r. powódka świadczy pracę po 4 godziny dziennie (zatem w wymiarze 1/2 etatu), a także, że otrzymuje zmniejszone wynagrodzenie.

Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. 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. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia warunków umowy o pracę, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy spełniała ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna była rzeczywista i prawdziwa.

Należy zaznaczyć, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p., pracodawca ma obowiązek wskazać w sposób konkretny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie swojej decyzji, z którym pracownik będzie mógł podjąć ewentualną polemikę na drodze sądowej. Zgodnie z wykładnią Sądu Najwyższego, zawartą między innymi w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99 OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) „naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika”.

W ocenie Sądu, złożone powódce wypowiedzenie zmieniające było wadliwe chociażby z przyczyn formalnych, gdyż nie zawierało wskazania przyczyny wypowiedzenia i już z tego powodu powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W piśmie z dnia 17 września 2015 r. strona pozwana nie wskazała żadnej przyczyny wypowiedzenia, co jest warunkiem koniecznym do uznania, że wypowiedzenie jest prawidłowe pod względem formalnym. Jednocześnie z przeprowadzonego postępowania dowodowego nie wynika, ażeby powódce były znane konkretne przyczyny wypowiedzenia. Nie zostało to jej wyartykułowane wprost w trakcie spotkania 17 września 2015 r., ani przed doręczeniem pisma pocztą.

Podnoszone przez stronę pozwaną argumenty, że powódka mogła domyślać się, że może to mieć związek z trudną sytuacją finansową strony pozwanej nie jest spełnieniem obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia warunków umowy o pracę. Fakt, że powódka uczestniczyła w spotkaniach pracowników, na których byli oni informowani o trudnej sytuacji finansowej strony pozwanej i ewentualnej konieczności redukcji etatów nie spełnia wymogu podania konkretnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia. Pracownik nie ma się domyślać co legło u podstaw decyzji pracodawcy, lecz ma mieć tego jasny obraz. To rolą pracodawcy jest poinformowanie pracownika a przyczynach podjętej decyzji, a nie domyślanie się pracownika dlaczego zostały mu zmienione warunki zatrudnienia.

Sąd nie może dokonywać oceny przyczyny, jakim kierowała się strona pozwana wypowiadając powódce warunki zatrudnienia, które pracodawca wskazał dopiero w toku postępowania. Sąd zobligowany jest bowiem do badania zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy. Nie mogą być one więc konwalidowane przez pracodawcę na etapie postępowania sądowego poprzez ich uzupełnianie lub powoływanie się na inne nie wskazane w oświadczeniu.

Dlatego też, choćby z tych przyczyn powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Niezależnie od powyższego należy podkreślić, że wskazana przez stronę pozwaną okoliczność, że doszło do ograniczenia etatu powódki przez organ nadzoru, jak wynika jednoznacznie z przedstawionych przez stronę pozwaną arkuszy organizacyjnych, miało miejsce dwa lata przed wypowiedzeniem jej warunków pracy i płacy tj. w roku szkolnym 2013/2014. Zgodnie z przedstawionym przez stronę pozwaną arkuszem organizacyjnym za w/w rok szkolny 2013/2014 to w tym roku szkolnym organ nadzoru dokonał poprawki skreślając wymiar „1 etatu” dla powódki i dokonał korekty na „1/2 etatu”. Strona pozwana dokonała wówczas zmiany organizacyjnej samej struktury wewnętrznej i w arkuszu uwzględniła powódkę w ramach projektu unijnego w wymiarze 1/2 etatu. Jednak ta zmiana miała miejsce dwa lata wcześniej. Nie było natomiast żadnych zmian w arkuszach organizacyjnych w latach 2014/2015 i 2015/2016, zatem ewentualna przyczyna wypowiedzenia wskazywana przez stronę pozwaną w toku postępowania była nieprawdziwa.

Poza tym w przypadku konieczności redukcji etatu wśród osób zajmujących takie same stanowiska, niezbędne jest dokonanie obiektywnego doboru pracowników do zwolnienia czy ograniczenia etatu. Natomiast w przypadku wypowiedzenia warunków pracy i płacy powódki strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, aby takiego obiektywnego doboru pracowników dokonała. Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że na stanowisku bibliotekarza były zatrudnione trzy osoby, z czego jedna jako nauczyciel-bibliotekarz. Tymczasem dyrektor strony pozwanej podejmując decyzje o ograniczeniu etatu powódki nie ustaliła żadnych kryteriów wyboru, ani nie dokonała żadnego doboru spośród pracownika spośród zatrudnionych bibliotekarzy. Strona pozwana, pomimo, że działała przez profesjonalnego pełnomocnika, nie podniosła w tym zakresie w toku postępowania żadnych wniosków i dowodów.

W wyroku z dnia 11 marca 2015 r. (III PK 115/14 LEX nr 1683410) Sąd Najwyższy jednoznacznie wskazał, że: „Pracodawca, który przeprowadzając redukcje zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia, powinien nawiązać do tych kryteriów, wskazując przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.), dokonanego na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby osób zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, przyczyną tego

wypowiedzenia są bowiem nie tylko zmiany organizacyjne czy redukcja etatów, ale także określona kryteriami doboru do zwolnienia sytuacja danego pracownika.”

Sąd w niniejszym składzie w pełni w/w stanowisko Sądu Najwyższego podziela.

Jedyny argument strony pozwanej w toku postępowania na uzasadnienie, dlaczego strona pozwana dokonała wypowiedzenia warunków pracy i płacy powodce sprowadzał się do tego, że „organ nadzoru wymagał ograniczenia etatu powodce”. W ocenie Sądu, argumenty strony pozwanej w tym zakresie nie mogą zostać uwzględnione, bowiem organ prowadzący nie ma w tym zakresie żadnych uprawnień, ani też kompetencji. Organ prowadzący może co najwyżej określać stan etatyżacji, wysokość środków finansowych Centrum, ale nie może decydować o tym, który pracownik ma np. zostać zwolniony lub w jakim wymiarze czasu pracy ma świadczyć pracę. Kwestie te należą do wyłącznych kompetencji dyrektora Centrum. To on bowiem w świetle statutu strony pozwanej jest pracodawcą dla zatrudnionych tam osób i to on może decydować o warunkach ich zatrudnienia.

Nie zasadny jest również zarzut strony pozwanej odnośnie naruszenia terminu do złożenia przez powódkę odwołania do Sądu Pracy. Zgodnie z art. 264 § 1 k.p. termin ten wynosi 7 dni w przypadku wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

W ocenie Sądu, w trakcie spotkania z powódką 17 września 2015 r. nie doszło do wypowiedzenia warunków zatrudnienia, a jedynie próby zawarcia w tej sprawie aneksu. Dopiero po odmowie jego podpisania przez powódkę i opuszczeniu gabinetu, przedmiotowym aneksem strona pozwana postanowiła wypowiedzieć powodce warunki zatrudnienia, co uczyniła dopiero 23 września 2015 r., przesyłając przedmiotowe pismo pocztą. Od tego zatem dnia, czyli od dnia 23 września 2015 r. należy więc liczyć termin na wniesienie odwołania przez powódkę, który został przez nią w ocenie Sądu dochowany, gdyż pozew został złożony 30 września 2015 r. za pośrednictwem placówki pocztowej. Natomiast zgodnie z art. 165 § 2 k.p.c., oddanie pisma procesowego w polskiej placówce pocztowej jest równoznaczne z wniesieniem go do sądu.

Poza tym należy podkreślić, że pismo którym wypowiedziano powodce warunki zatrudnienia nie zawierało pouczenia o możliwości wniesienia odwołania. Więc nawet jeżeli nawet uznać, że doszłoby do uchybienia terminu, mógłby on zostać przywrócony w trybie art. 265 § 1 k.p., gdyż do jego uchybienia doszło bez winy powódki. Natomiast za niewiarygodne należy uznać twierdzenia dyrektora G. K., że miała informować powódkę w trakcie rozmowy o możliwości odwołania się do sądu. Dyrektorka strony pozwanej nie potrafiła w swoich zeznaniach wskazać, czy informowała powódkę o terminie 7 czy 14 dni. Jej zeznania w świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie zasługują na uwzględnienie, gdyż są nielogiczne, niekonsekwentne i nie znajdują potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Gdyby bowiem faktycznie dyrektor strony pozwanej informował powódkę na spotkaniu w dniu 17 września 2015 r. o terminach złożenia odwołania, to znalazłoby to odzwierciedlenie w sporządzonej notatce. Miałoby to również formę pisemną w treści sporządzonego dokumentu aneksu.

Mając na uwadze powyższe nie można uznać, aby powódka uchybiła terminowi do złożenia odwołania, natomiast nawet jeśli przyjąć, że nie zachowała tego terminu (przyjmując, że do wypowiedzenia warunków pracy i płacy doszło w dniu 17 września 2015 r.), to należałoby uznać, że ten termin należało powodce przywrócić.

Strona pozwana formułując tytułu dokumentu jako „aneks do umowy”, a także styl rozmowy dyrektor strony pozwanej z powódką na spotkaniu w dniu 17 września 2015 r. był taki, że powódka miała prawo nie widzieć konieczności składania odwołania do sądu pracy, skoro nie była przekonana, jakie są jej uprawnienia czy też możliwości przy złożonym oświadczeniu przez stronę pozwaną. Zatem mając na uwadze dezinformację, w jakiej znalazła się powódka po spotkaniu w dniu 17 września 2015 r. ewentualne przywrócenie terminu do złożenia odwołania zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowody z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności akt

osobowych powódki, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadków oraz stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, które w sposób spójny i logiczny korespondowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym w sprawie.

Sąd uznał również za wiarygodne zeznania powódki, która w sposób otwarty i szczery przedstawiła istotny dla okoliczności sprawy przebieg zdarzeń. Poza tym zeznania powódki były spójne z zeznaniami świadków chociażby w zakresie spotkania z dyrektorką Centrum 17 września 2015 r. i kwestią przedstawionego jej do podpisania aneksu do umowy o pracę oraz braku zgody na jego zawarcie.

Zeznania przesłuchanej w charakterze strony pozwanej G. K., Sąd uznał za wiarygodne tylko w zakresie w jakim korespondowały one z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Zeznania te były chaotyczne, nie do końca odnosiły się do konkretnie zadawanych pytań.

Mając powyższe na uwadze Sąd w punkcie I sentencji wyroku, uwzględnił powództwo i przywrócił powódkę do pracy na poprzednich warunkach, wynikających z umowy o pracę na czas nieokreślony z 1 września 2010 r., tj. na warunki sprzed 1 stycznia 2016 r.

W świetle tak licznych wadliwości złożonego oświadczenia woli strony pozwanej o wypowiedzeniu powódce warunków zatrudnienia, Sąd nie znalazł podstaw do zasądzenia na jej rzecz jedynie odszkodowania w miejsce przywrócenia dotychczasowych warunków pracy i płacy. W ocenie Sądu, podstawowym prawem pracownika jest żądanie przywrócenia do pracy (odpowiednio – przywrócenia dotychczasowych warunków pracy i płacy), dopiero przy uwzględnieniu zarzutów pracodawcy, że jest to niemożliwe lub niecelowe, można ewentualnie zasądzić w miejsce przywrócenia do pracy, odszkodowanie. Jednak w ocenie Sądu, to pracodawca winien wykazać, że przywrócenie do pracy (odpowiednio – przywrócenia dotychczasowych warunków pracy i płacy) jest niecelowe lub niemożliwe.

W niniejszej sprawie, strona pozwana pomimo, że działała przez profesjonalnego pełnomocnika nie podniosła zarzutu niecelowości, czy niemożliwości przywrócenia powódki do pracy na dotychczasowych warunkach zatrudnienia. Natomiast względy ekonomiczne, które miały przemawiać za oddaleniem powództwa, nie są jeszcze same w sobie wystarczającym powodem do zasądzenia w miejsce żądania przywrócenie do pracy roszczenia ewentualnego w postaci odszkodowania.

Niezależnie od powyższego, Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wyraźnie wskazuje, że zasądzenie odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy może mieć miejsce wyjątkowo i w szczególnych okolicznościach, których w ocenie Sądu w tej sprawie nie było. Przykładowo w wyroku z dnia 11 marca 2015 r. (III PK 115/14 LEX nr 1683410) Sąd Najwyższy jednoznacznie wskazał, że: „Przepis art. 45 § 2 k.p. pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, "jeżeli ustalili", że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zwrot "jeżeli ustalili" użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, iż przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe.” Bardzo podobne stanowisko Sąd Najwyższy wyraził w wyroku z dnia 4 lutego 2015 r. (III PK 81/14 LEX nr 1654746), w którym wskazał, że: „Przepis art. 45 § 2 k.p. pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, ale tylko wtedy, jeżeli sąd ustali, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zwrot "jeżeli ustalili" użyty w wymienionym przepisie wskazuje, że zasądzenie innego roszczenia niż wybrane przez pracownika wymaga przekonującego wykazania, że przywrócenie go do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe.”

W ocenie Sądu w/w stanowisko judykatury również ma odniesienie do wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy. Strona pozwana ani nie wykazała, że brak jest możliwości dalszego zatrudnienia powódki na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, gdyż same w sobie kłopoty finansowe strony pozwanej o takiej okoliczności nie świadczą.

A także wskazana przez stronę pozwaną okoliczność, że organ nadzoru zobowiązał stronę pozwaną do redukcji etatu powódki o 1/2 również nie znalazł odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym, gdyż okoliczność ta miała miejsce na początku roku 2013/2014, (o czym świadczy „poprawka” organu nadzoru na arkuszu organizacyjnym strony pozwanej), natomiast we wrześniu 2015 r. nie miały już miejsca żadne zmiany w arkuszach organizacyjnych strony pozwanej na rok szkolny 2015/2016.

Zatem Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez powódkę były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 1 pkt 3 lit. a rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 29 lipca 2015 r. (Dz. U. poz. 1078) zmieniającego z dniem 1 sierpnia 2015 r. rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tj. Dz. U. z 2013 r. poz. 461 oraz z 2015 r. poz. 616) w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804) mówiącym, iż do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji, wynosiły 180,00 zł.

W punkcie III sentencji wyroku nie uiszczonymi kosztami sądowymi, od których powódka była zwolniona z mocy ustawy, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. obciążył stronę pozwaną, jako przegrywającą sprawę. Obejmowały one stosunkową opłatę sądową od pozwu, czyli kwotę 1.605 zł (5 % z 32.088,00 zł).