

## WYROK

### *W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ*

Dnia 30 stycznia 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: M. W., K. K.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 stycznia 2017 r. we W. sprawy

z powództwa I. T.

przeciwko (...) w J.

o przywrócenie warunków pracy i płacy, wynagrodzenie

I. przywraca powódkę I. T. do pracy u strony pozwanej (...) w J. na dotychczasowe warunki pracy i płacy;

II. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa;

III. nie obciąża powódki kosztami postępowania;

IV. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

## UZASADNIENIE

Powódka I. T. pozwem z 7 października 2016 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) w J. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy dokonane pismem z 30 września 2016 r. i przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach wynikających z umowy o pracę oraz o zasądzenie wynagrodzenia w kwocie 2.300 zł.

Przed rozpoczęciem pierwszej rozprawy powódka cofnęła żądanie o wynagrodzenie.

W uzasadnieniu żądania powódka podniosła, że jest zatrudniona u strony pozwanej na czas nieokreślony na stanowisku samodzielnego referenta do spraw świadczeń rodzinnych za wynagrodzeniem brutto w kwocie 1800 zł. Powódka doświadczała ze strony kierownika szeregu działań, które w jej ocenie były działaniami nieprawidłowymi. W dniu 4 lipca 2016 r. powódka powróciła do pracy po zakończonym urlopie wychowawczym. Powódka została przeniesiona do innego działu tj. z działu świadczeń rodzinnych do innego działu tj. działu pomocy środowiskowej na podstawie czasowego przeniesienia. W ocenie powódki nowe stanowisko pracy nie było przygotowane do świadczenia przez nią pracy. Jediną pracą zleconą powódce było wydawanie decyzji administracyjnych w przedmiocie przyznawania zasiłków celowych. Powódka nie zgadza się z uzasadnieniem przeniesienia przedstawionym jej przez kierownika. W ocenie powódki powinna ona otrzymywać wynagrodzenie równorzędne do wynagrodzenia otrzymywanego przez A. J.. Jednocześnie jednak powódka wskazała, że nie ma zastrzeżeń co do przeniesienia na inne stanowisko, gdyż jej wiedza i kompetencje są na tyle szerokie, że może ona praktycznie wykonywać wszelkie prace. W ocenie powódki jedynie dyskryminacja polega na tym, że ustalono jej nieodpowiednie w jej ocenie wynagrodzenie. W

ocenie powódki strona pozwana zaproponowała jej po powrocie z urlopu wychowawczego wynagrodzenie niższe niż powinna otrzymywać, tj. w kwocie 2.000 zł brutto, a powinna 3.500 zł.

Odpowiadając na pozew, strona pozwana wniosła 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 wypowiedzenie otrzymane przez powódkę jest zgodne z przepisami prawa pracy i nie narusza praw powódki jako pracownika. Powódka nie może żądać wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, gdyż powódka prace ma. Dodatkowo strona pozwana wskazała, że powódka w wyniku wypowiedzenia jej umowy o pracę otrzymała wynagrodzenie wyższe niż miała przed urlopem wychowawczym łącznie o 500 zł w zakresie wynagrodzenia zasadniczego. Pracodawca nigdy nie dyskryminował powódki jako pracownika.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 1 marca 2009 r. na stanowisku samodzielny referent do spraw świadczeń rodzinnych w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem brutto miesięcznym w wysokości 1800 zł.

Wynagrodzenie zasadnicze powódki zostało określone według XII kategorii zaszeregowania.

Od maja 2010 r. do zakresu obowiązków powódki należało:

- realizacja zadań z zakresu funduszu alimentacyjnego, zasiłków rodzinnych, świadczeń pielęgnacyjnych,
- przyjmowanie kompletnych wniosków niezbędnych do udzielania świadczeń,
- przygotowanie decyzji administracyjnych z zakresu funduszu alimentacyjnego, zasiłków rodzinnych, świadczeń pielęgnacyjnych,
- prowadzenie niezbędnej dokumentacji z instytucjami,
- wyczerpujące i rzetelne informowanie klientów o wymaganej dokumentacji do uzyskania świadczeń,
- terminowe sporządzanie list wypłat świadczeń,
- sporządzanie obowiązujących sprawozdań i przekazywanie ich do odpowiednich jednostek,
- prowadzenie postępowania wobec dłużnika alimentacyjnego,
- zgłaszanie dłużnika alimentacyjnego do Krajowego Rejestru Długów,
- sporządzanie decyzji odnośnie przyznawanych świadczeń w trzech egzemplarzach.
- wykonywanie poleceń i realizacja zadań zleconych przez kierownika.

### ***Dowody:***

- akta osobowe powódki

Powódka przebywała na urlopie macierzyńskim w związku z urodzeniem dzieci – bliźniaków H. i Z. w okresie od 3.07.2012 r. do 4.02.2013 r. oraz dodatkowego urlopu macierzyńskiego od 5.02.2013 r. do 18.03.2013 r.

Następnie powódka przebywała na urlopie wychowawczym w okresie od 7.06.2013 r. do 3.07.2016 r.

### ***Dowody:***

- akta osobowe powódki

Pismem z dnia 1 lipca 2016 r. powódka na podstawie art. 21 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych została przeniesiona z dniem 4 lipca 2016 r. do 30 września 2016 r. na równorzędne stanowisko pracy z Działu Świadczeń Rodzinnych do Sekcji Świadczeń Środowiskowych. Jednocześnie zostało zmienione powódce wynagrodzenie w ten sposób, że zostało określone wynagrodzenie zasadnicze wg XII kategorii zaszerogowania w wysokości 2.000 zł brutto wraz z wysługą lat 9%.

Powódka wskazała w piśmie do strony pozwanej z dnia 11 lipca 2016 r. że sprzeciwia się taki warunkom płacy, gdyż w jej ocenie ma ona wyższe uprawnienia w odniesieniu do zaszerogowania pracowniczego oraz wynagrodzenia przysługującego jej za wykonaną pracę po powrocie z urlopu wychowawczego. Wskazała, że posiada wykształcenie wyższe magisterskie i ma 8 lat stażu pracy. W ocenie powódki zgodnie z Regulaminem wynagradzania powinna ona zostać zaszerogowana na stanowisko Inspektora. W jej ocenie powinna otrzymywać wynagrodzenie adekwatne do wynagrodzenia otrzymywanego przez A. J..

Pismem z dnia 18 lipca 2016 r. strona pozwana wskazała, że przepisy prawa pracy wyraźnie wskazują, że można dopuścić pracownika, który powraca do pracy po urlopie wychowawczym na stanowisko równorzędne zajmowane przed rozpoczęciem urlopu wychowawczego lub też inne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom z wynagrodzeniem nie niższym niż wynagrodzenie zajmowane przed urlopem. Aktualnie strona pozwana realizuje program 500+ w związku z tym wystąpiła konieczność przesunięcia powódki na stanowisko w innym dziale. Jednocześnie powódka otrzymała 200 zł podwyżki. Natomiast brak jest podstaw do awansu na stanowisko Inspektora. To należy do kompetencji pracodawcy.

Pismem z dnia 25 lipca 2016 r. powódka ponownie nie zgodziła się ze stanowiskiem strony pozwanej powołując się na aktualne przepisy prawa pracy krajowe i unijne. Potwierdziła, że powinna zostać awansowana na stanowisko Inspektora. W jej ocenie awans pracownika to jedynie czynność materialno-techniczna pracodawcy.

Pismem z dnia 18 sierpnia 2016 r. strona pozwana podtrzymała dotychczasowe stanowisko w sprawie. Wskazała, że awans pracownika na wyższe stanowisko należy tylko do kompetencji pracodawcy.

### ***Dowody:***

- akta osobowe powódki

Po przeniesieniu powódki do sekcji świadczeń środowiskowych z dniem 4 lipca 2016 r. powódka zajmowała się:

- realizacją zadań z zakresu ustawy o pomocy społecznej i ustawy o systemie oświaty w zakresie stypendiów szkolnych
- przyjmowanie kompletnych wniosków niezbędnych do udzielania świadczeń
- przygotowywanie decyzji administracyjnych
- prowadzenie niezbędnej korespondencji z instytucjami
- wyczerpujące i rzetelne informowaniem klientów o wymaganej dokumentacji do uzyskania świadczeń
- terminowe sporządzanie listy wypłat świadczeń
- sporządzanie obowiązujących sprawozdań i przekazywanie ich do odpowiednich jednostek
- wykonywanie poleceń i realizacja zadań zleconych przez kierownika.

### ***Dowody:***

- zakres obowiązków powódki k. 20
- przesłuchanie powódki k. 64 (płyta CD)
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej I. E. k. 64 (płyta CD)

Pismem z dnia 30 września 2016 r. doręczonym powódce w tym samym dniu, na podstawie art. 42 kp w zw. z art. 43 ust 1 ustawy o pracownikach samorządowych strona pozwana wypowiedziała powódce dotychczasowe warunki pracy i płacy od 1 października 2016 r. proponując zatrudnienie w dziale świadczeń (...) w J. na stanowisku samodzielnego referenta z wynagrodzeniem wg X kategorii zaszerzegowania 2.300 zł brutto plus dodatek stażowy w wysokości 9%. Jednocześnie powódka została pouczone o prawie odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy a także o prawie złożenia odwołania do sądu pracy.

Strona pozwana nie wskazała pisemnie przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Kierownik strony pozwanej jedynie w lipcu 2016 r. kiedy powódka powróciła z urlopu wychowawczego wskazała powódce że zostaje przeniesiona do innego działu, gdyż z pracownikiem tam zatrudnionym w związku z nabyciem przez niego uprawnień emerytalnych będzie rozwiązana umowa o prace.

Strona pozwana wypowiadając powódce warunki pracy i płacy potwierdziła tym samym przeniesienie powódki z działu Świadczeń Rodzinnych do Sekcji Świadczeń Środowiskowych, do którego to działu została powódka czasowo przeniesiona w lipcu 2016 r.

**Dowody:**

- akta osobowe powódki
- przesłuchanie powódki k. 64 (płyta CD)
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej I. E. k. 64 (płyta CD)

W czasie, gdy powódka była na urlopie wychowawczym zostały zmienione przepisy prawa i w związku z tym strona pozwana otrzymała dodatkowe zadania związane z rządowym programem tzw. „500+”. Do wykonania tego zadania zostały przeznaczone specjalne środki z budżetu państwa, został wprowadzony nowy program komputerowy. Zostali też przeszkoleni poszczególni pracownicy do realizacji zadań związanych z tym programem, w tym m. in. A. J..

A. J. ma staż pracy o dwa lata dłuższy niż powódka. Zajmuje stanowisko samodzielnego referenta tj. takie, jak powódka i otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 3.500 zł. A. J. ma inne obowiązki niż powódka, gdyż realizuje zadania z rządowego programu tzw. „500+” który to program nie jest realizowany ze środków finansowych gminy, lecz z budżetu rządu. Dodatkowo w celu realizacji tych obowiązków, A. J. i inni pracownicy zostali w sposób szczególny przeszkoleni. Wydawane są w dziale, gdzie pracuje A. J. decyzje wymagające sprawdzenia szeregu danych przed ich wydaniem.

Nikt u strony pozwanej nie zajmuje stanowisko Inspektora.

**Dowody:**

- przesłuchanie powódki k. 64 (płyta CD)
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej I. E. k. 64 (płyta CD)

Powódka w miesiącu grudniu 2016 r. otrzymała wynagrodzenie 2.250,85 zł brutto (w tym wynagrodzenie za czas choroby i zasiłku opiekuńczego), w styczniu 2017 r. otrzymała łącznie wynagrodzenie w wysokości 2.507 zł brutto.

**Dowody:**

- zaświadczenie strony pozwanej z dnia 2.01.2017 r. k. 57

- zaświadczenie strony pozwanej z dnia 30.01.2017 r. k.61

U strony pozwanej obowiązuje Regulaminy Wynagradzania. Zgodnie z załącznikiem nr 3 do tego Regulaminu stanowisko samodzielnego referenta mieści się w IX – X kategorii zaszerogowania. Wymagane jest na tym stanowisku wykształcenie średnie i dwa lata stażu pracy. stanowisko Inspektora jest w XII-XVI kategorii zaszerogowania i wymagane jest wykształcenie wyższe i trzy lata stażu pracy.

Regulamin Wynagradzania k. 58

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w zakresie, w jakim powódka podtrzymała żądanie pozwu tj. w zakresie żądania przywrócenia dotychczasowych warunków pracy i płacy.

Sąd umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa tj. w zakresie żądania wynagrodzenia.

Podstawę prawną żądania powódki na podstawie art. 43 ust 1 ustawy o pracownikach samorządowych stanowi art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 k.p.

Oceniając charakter prawny oświadczenia złożonego powódce w dniu 30 września 2016 r. należało uwzględnić, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy złożone powódce w tym dniu dotyczyło jej warunków pracy tj. potwierdziło przeniesienie jej z Działu Świadczeń Rodziny do Sekcji Świadczeń Środowiskowych, a także zmieniło wynagrodzenie w ten sposób, że wprawdzie została wskazana, że powódce będzie przysługiwało wynagrodzenie podstawowe wyższe o 300 zł lecz jednocześnie zmieniło powódce stawkę zaszerogowania z XII do X grupy zaszerogowania.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie zmierzać miało do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia warunków umowy o pracę, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy spełniało 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 30 września 2016 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 30 września 2016 r. Strona pozwana w swoich zeznaniach wyraźnie przyznała, że było to „przeoczenie z jej strony”. Wprawdzie w toku zeznań I. E. wskazała, że wcześniej powódce wskazywała, że jest ona przenoszona do innego działu strony pozwanej z uwagi na konieczność zapewnienia zastępstwa za innego pracownika, z którym miało dojść do rozwiązania umowy o pracę z uwagi na nabycie

uprawnień emerytalnych, lecz nie można uznać, aby tego rodzaju rozmowa stron w znacznym odstępie czasu była jednocześnie wskazaniem w wypowiedzeniu jego przyczyną i tym samym realizacją obowiązku z art. 30 par. 4 kp.

Zatem podnoszone przez stronę pozwaną argumenty, że powódka wiedziała dlaczego jest przenoszona do innego działu nie jest spełnieniem obowiązku wskazania przyczyny wypowiedzenia warunków umowy o pracę. 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.

Niezależnie od powyższego, nie zostało przez stronę pozwaną wykazane, nawet w toku postępowania, dlaczego zmieniła w wypowiedzeniu zmieniając kategorię zaszeregowania w wynagrodzeniu powódki z XII na X. Oczywistym jest, jak wynika z Regulaminu Wynagradzania, że stanowisko powódki tj. stanowisko samodzielnego referenta jest zgodnie z tym regulaminem w X kategorii zaszeregowania, lecz zgodnie z umową o pracę i pismem strony pozwanej z dnia 1 lipca 2016 r. powódka miała XII kategorię zaszeregowania, zatem ta zmiana jej warunków płacy nie została w ogóle uzasadniona przez stronę pozwaną.

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 powództwo o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd nie uwzględnił zarzutów powódki wyrażonych w toku postępowania odnośnie tego, że w ocenie powódki winna ona po powrocie z urlopu wychowawczego zajmować stanowisko Inspektora, a powierzenie jej tego stanowiska przez stronę pozwaną miało być jedynie czynnością „techniczną”. Nie zasługiwały na uwzględnienie w ocenie Sądu również w tym postępowaniu zarzuty powódki o to, że strona pozwana winna jest powódce określić wynagrodzenie w kwocie 3500 zł.

Tego rodzaju roszczenia powódka nie mogła zrealizować odwołując się od wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy z dnia 30 września 2016 r.

Sąd pracy uwzględniając roszczenie pracownika może jedynie na podstawie art. 45 kp w zw. z art. 42 kp przywrócić pracownika na dotychczasowe warunki pracy i płacy, natomiast nie może uwzględnić roszczenia pracownika o to, aby nakazać pracodawcy zatrudnienie go na innym stanowisku i za innym wynagrodzeniem, niż wynikało to sprzed wypowiedzenia warunków pracy i płacy, nawet jeśli była to osoba, która powróciła do pracy jak powódka po urlopie wychowawczym.

Podkreślenia wymaga, że powódka w niniejszym postępowaniu wniosła jedynie o przywrócenie jej dotychczasowych warunków pracy i płacy tj. warunków sprzed zaproponowanej zmiany tj. do Działu Świadczeń Rodzinnych (gdzie pracowała przed urlopem wychowawczym), a także przywrócić powódce XII kategorię zaszeregowania. Natomiast Sąd nie mógł uwzględnić roszczeń powódki o to, aby nakazać pracodawcy powierzenie powódce stanowiska Inspektora, a także aby ukształtować wynagrodzenie zasadnicze w wysokości konkretnej tj. 3500 zł. Jedyne co Sąd mógł zrobić to to, że po prawomocności wyroku, strona pozwana winna zaproponować powódce wynagrodzenie w tzw. widelkach przewidzianych dla XII kategorii zaszeregowania, z uwzględnieniem, że powódka przebywała na urlopie macierzyńskim, następnie urlopie wychowawczym i wynagrodzenie nie niższe niż to, które otrzymywała przed pójściem na urlopy związane z macierzyństwem.

Można jedynie zgodzić się ze stroną pozwaną, że powierzenie pracownikowi innego stanowiska pracy tj. Inspektora, którego to stanowiska żądała powódka jest decyzją pracodawcy, o czym stanowi art. 20 ustawy o pracownikach samorządowych, który stanowi, że pracownik samorządowy, który wykazuje inicjatywę w pracy i sumiennie wykonuje

swojej obowiązki, może zostać przeniesiony na wyższe stanowisko (awans wewnętrzny), z zastrzeżeniem ust. 2, tj. awans wewnętrzny może zostać dokonany jedynie w ramach tej samej grupy stanowisk.

Takie też stanowisko zajął WSA w Lublinie w postanowieniu z dnia 6 maja 2015 r. (III S/Lu 161/15), którego to stanowisko Sąd w niniejszym składzie w pełni podziela, gdzie wskazano, że „... awans wewnętrzny odbywa się w formie prawnej porozumienia stron zmieniającego treść stosunku pracy ...”, a nie jednostronną administracyjną decyzją pracodawcy.

Nie było też kompetencją Sądu w niniejszym postępowaniu rozstrzygnięcie w sposób jednoznaczny, czy powódka winna otrzymywać wynagrodzenie w wysokości jak inny pracownik tj. A. J. w wysokości 3500 zł. Tego rodzaju roszczenia pracownika mogą być rozstrzygane w innym postępowaniu przy zgłoszeniu innego rodzaju żądaniu.

Nie zasługiwał na uwzględnienie również zarzut strony pozwanej, że dokonując zmiany warunków pracy i płacy strona pozwana zmieniała powódce warunki płacy na korzystniejsze, zatem dlatego też powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z przyjętym w orzecznictwie o doktrynie poglądem artykuł 42 § 1-3 KP przewiduje po stronie pracodawcy obowiązek zastosowania wypowiedzenia zmieniającego w razie zmiany wynikających z umowy o pracę warunków pracy lub płacy. Przepisy te nie wskazują jednak, czy obowiązek ten istnieje w każdej sytuacji czy też tylko w razie zamierzonych przez pracodawcę zmian na niekorzyść pracownika. Praktyka pokazuje, że wypowiedzenie zmieniające w ogromnej większości przypadków jest stosowane, gdy pracodawca zamierza pogorszyć pracownikowi warunki wynikające z umowy o pracę. Wytworzyło to pewien nieuzasadniony treścią wspomnianych przepisów prawa stereotyp, że instytucja wypowiedzenia zmieniającego ma zastosowanie tylko w przypadku zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika. Tym bardziej że zmiana na korzyść pracownika (np. podwyższenie wynagrodzenia) następuje w postaci tzw. angażu, czyli w drodze zawiadomienia o tym pracownika, który przyjmuje nowe warunki poprzez złożenie podpisu na tym zawiadomieniu. W takich sytuacjach uważa się, że przyjęcie przez pracownika takiego zawiadomienia i potwierdzenie tego faktu własnoręcznym podpisem jest dorozumianym wyrażeniem zgody na zaproponowane mu warunki. Nie należy jednak zapominać, że to tylko stereotyp, a pracownik w żadnym razie nie ma obowiązku wyrażania zgody na zaoferowane mu przez pracodawcę nowe, obiektywnie korzystniejsze od dotychczasowych, warunki zatrudnienia. Dotyczy to również polepszenia warunków wynagradzania, i to nawet w sytuacji gdy z podwyżką nie są związane żadne inne „koszty” dla pracownika, takie jak np. zwiększona liczba zadań, bardziej odpowiedzialne stanowisko itp. Chociaż na pierwszy rzut oka trudno w to uwierzyć, to sytuacje, gdy pracownik nie jest zainteresowany podwyższeniem wynagrodzenia, choć niezwykle rzadko, jednak występują. Przykładowo, może to wynikać ze względów podatkowych (np. przejście do wyższego progu podatkowego), być motywowane pobieraniem przez pracownika świadczeń z ubezpieczenia społecznego, ograniczać mu dostępność do mieszkania komunalnego, wiązać się z korzystaniem z różnych form pomocy społecznej uzależnionej od dochodu na osobę w rodzinie czy z preferencyjnego kredytu mieszkaniowego. Powody mogą mieć również podłoże czysto ambicjonalne (np. zbyt niska, zdaniem pracownika, kwota podwyżki wynagrodzenia), a w skrajnych przypadkach nawet ewidentnie niegodziwe, np. chęć uniknięcia płacenia wyższych alimentów.

O „wielokierunkowym” zastosowaniu instytucji wypowiedzenia zmieniającego wskazał w swych orzeczeniach Sąd Najwyższy, stwierdzając, że „zmiana warunków wynagradzania na korzyść pracownika, polegająca na przyznaniu mu wyższego wynagrodzenia, wymaga dla swej skuteczności jego wyraźnej lub dorozumianej zgody”. Wymóg zgody jest bezwarunkowy. Pracownik nie musi przy tym podawać powodów, dlaczego takiej zgody odmawia.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w pkt I wyroku, uwzględnił żądanie powódki, w szczególności mając na uwadze, że nie została wskazana przyczyna wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy i przywrócił powódkę do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy tj. sprzed 30 września 2016 r.

Sąd w pkt II wyroku, umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa.

Zgodnie z art. 203 § 1 kpc pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku.

Zgodnie z w/w art. 203 § 4 kpc Sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia tylko wtedy, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

W niniejszej sprawie, powódka jeszcze przed rozpoczęciem rozprawy w dniu 3 stycznia 2017 r. cofnęła powództwo w zakresie żądania wynagrodzenia, a skoro nie zachodzą przesłanki wymienione w w/w art. 203 § 4 kpc i zgoda pozwanego w niniejszej sprawie nie była wymagana, należało orzec jak w pkt II wyroku.

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 stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd co do zasady dał wiarę zeznaniom stron, gdyż ich zeznania były zgodne z przedstawionymi dowodami z dokumentów i co do zasadniczych kwestii w sprawie nie były te zeznania sporne.

Orzeczenie o kosztach w punkcie III sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 102 kpc.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego.

W niniejszej sprawie pozew został złożony przez powódkę w dniu 7 października 2016 r. (data stempla pocztowego) zatem w brzmieniu przepisów Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1800) przed nowelizacją, która weszła w życie w dniu 24 października 2016 r.

Powódka była wprawdzie wygrywająca co do żądania przywrócenia dotychczasowych warunków pracy i płacy, lecz przegrywająca wobec roszczenia o wynagrodzenie, gdyż cofnęła powództwo w tym zakresie.

Stawka wynagrodzenia pełnomocnika w zakresie tego roszczenia wynosiłaby kwotę 900 zł. (par. 2 pkt 3 w zw. z par. 9 ust 1 pkt 2).

Sąd jednak uznał, że w niniejszej sprawie winien mieć zastosowanie przepis art. 102 kpc.

Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z 13.10.1976r. w sprawie sygn. akt IV PZ 61/76 ( opublikowanym w Lex nr 7856) przepis artykułu 102 k.p.c. pozostawia - ze względów słuszności - sądowi pewną swobodę w przyznawaniu zwrotu kosztów procesu, gdyby stosowanie zasady odpowiedzialności za wynik (art. 98 k.p.c.) nie dałoby się pogodzić z zasadami słuszności. Przepis ten może być stosowany w zależności od konkretnego stanu faktycznego. W postanowieniu z dnia 14.01.1974r. w sprawie sygn. akt II Cz 223/73 (publ. w Lex 7379) Sąd Najwyższy stwierdził także, że zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c powinno być oceniane w całości okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego.

Kierując się tymi wskazaniem Sąd uznał, że z uwagi na zasadę słuszności nieuzasadnionym byłoby obciążanie powódki kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej w zakresie żądania wynagrodzenia.

Ustalając powyższe, Sąd w szczególności miał na uwadze okoliczności związane z samym przebiegiem procesu, w trakcie którego Sąd uznał, że udział profesjonalnego pełnomocnika w sprawie w zakresie żądania wynagrodzenia nie



był znaczny. Czynności profesjonalnego pełnomocnika strony pozwanej w trakcie procesu w tym zakresie sprowadziły się jedynie do napisania odpowiedzi na pozew.

W ocenie Sądu wkład pełnomocnika – radcy prawnego w wyjaśnienie i rozstrzygnięcie sprawy w tym zakresie nie był istotny i nie uzasadniał zasądzenia na rzecz strony pozwanej kosztów procesu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w pkt III wyroku.

Kosztami sądowymi w niniejszym postępowaniu na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych i art. 102 kpc, Sąd nie obciążył żadnej ze stron.