

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym 15 listopada 2021 r. przeciwko Stoczni (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. powód Z. P. wniósł o uznanie wręzonego mu w dniu 27 października 2021 r. wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, że jest zatrudniony w pozwanej spółce od 2019 r. na stanowisku Głównego Specjalisty ds. handlowych w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 27 października 2021 r. pozwana wypowiedziała powodowi dotychczasowe warunki pracy i płacy, podając jako przyczynę likwidację stanowiska pracy, jednocześnie proponując powodowi pracę na stanowisku Technologa. Zdaniem powoda przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa, szczególnie, że inne warunki pracy nie uległy zmianie. Nadto, na około miesiąc przed wypowiedzeniem pozwany zamieszczał oferty pracy na stanowisko handlowców. Zdaniem powoda otrzymał on wypowiedzenie zmieniające, bowiem ze względu na wiek i nieodległe uzyskanie uprawnień emerytalnych, nie mógł on otrzymać definitywnego wypowiedzenia o pracę. Otrzymał wypowiedzenie degradujące jego stanowisko, tak aby w efekcie to z inicjatywy powoda rozwiązano umowę o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu. W uzasadnieniu podniosła, że podane przyczyny wypowiedzenia były rzeczywiste i stanowiły wystarczające uzasadnienie decyzji. Powód przez około 10 miesięcy przed wypowiedzeniem realizował inne obowiązki niż wynikające z zajmowanego przez niego stanowiska na podstawie kolejnych poleceń służbowych. Wypowiedzenie zmieniające miało jedynie usankcjonować ten stan rzeczy. Powierzone stanowisko było zgodne z kwalifikacjami powoda i z uwagi na dodatek wyrównawczy – z dotychczasowym wynagrodzeniem.

Pismem z dnia 8 sierpnia 2022 r. powód zmienił żądanie pozwu i w miejsce przywrócenia poprzednich warunków wniósł o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem dokonanie warunków pracy i płacy w wysokości 27.000 zł.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Z. P. nawiązał stosunek pracy z pozwaną spółką na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony z dnia 23 września 2019 r. (obowiązującej od 23 września 2019 r. do 31 grudnia 2019 r.). Następnie stosunek ten był kontynuowany na podstawie umów na czas określony z dnia 20 grudnia 2019 r. oraz z dnia 30 czerwca 2020 r. (obowiązujących kolejno od 1 stycznia do 30 czerwca 2020 r. oraz od 1 lipca 2020 r. do 30 czerwca 2021 r.). Na podstawie umowy z dnia 29 czerwca 2021 r. strony nawiązały stosunek pracy na czas nieokreślony, określając następujące warunki zatrudnienia: rodzaj umówionej pracy – stanowisko Główny specjalista ds. handlowych, miejsce wykonywania pracy – S., wymiar czasu pracy – pełny wymiar czasu pracy, wynagrodzenie zasadnicze – 9.000 zł.

Podstawowym zadaniem Głównego Specjalisty ds. Handlowych było pozyskiwanie zamówień na budowę statków i konstrukcji stalowych przez Stocznię (...), przygotowywanie wycen i ofert handlowych na statki, konstrukcje stalowe i inne usługi produkcyjne Stoczni, prowadzenie korespondencji w sprawach techniczno-handlowych z klientami Stoczni oraz obsługa handlowa realizowanych kontraktów. Do szczegółowych zadań powoda na zajmowanym stanowisku pracy należało:

- 1) analiza zapytań ofertowych wpływających do Stoczni,
- 2) sporządzanie list producentów i dostawców dla statków oraz innych konstrukcji będących przedmiotem zapytań ofertowych,
- 3) przygotowanie we współpracy z armatorami list urządzeń wyposażenia statku,
- 4) współpraca z producentami urządzeń okrętowych i ich przedstawicielami,

- 5) przygotowanie wycen budowy, remontów i przebudów statków, kosztów maszyn i urządzeń oraz kosztów wykonania w celu przygotowania kompleksowej oferty cenowej Stoczni i przedstawienia jej potencjalnym klientom,
- 6) bieżąca współpraca z D. Zakupów i Kooperacji przy opracowywaniu ofert,
- 7) planowanie i prowadzenie rozmów z armatorami i innymi zleceniodawcami,
- 8) przygotowywanie wstępnych wycen statków,
- 9) przygotowywanie ofert handlowych dla potencjalnych klientów Stoczni,
- 10) współpraca z przedstawicielami armatora nadzorującymi budowę jednostek pływających w Stoczni,
- 11) monitorowanie i analiza rynku,
- 12) współpraca z D. Marketingu przy przygotowywaniu materiałów promocyjnych, budowaniu marki Stoczni (...), strategii rozwoju wspierającej sprzedaż usług Stoczni.

Niesporne, a nadto: u mowy o pracę, k. 5-8, Stanowiskowa karta pracy, k. 8B akt osobowych powoda,

Na podstawie polecenia służbowego z dnia 21 stycznia 2021 r. (nr 01/01/2021) Z. P. został włączony do Zespołu (...) w związku z zawartym kontraktem na budowę i dostawę doku 27 000 D., gdzie jako zakres jego obowiązków wskazano nadzór nad umową zawartą z Biurem (...) oraz weryfikację i odbiór prac projektowych. Powyższy zakres zadań powoda został utrzymany kolejnymi poleceniami służbowymi z dnia 14 czerwca 2021 r. (nr 04/06/2021) oraz 22 września 2021 r. nr (06/9/2021).

Na podstawie polecenia służbowego nr 08/10/2021 z dnia 27 października 2021 r. powód został odwołany ze składu Zespołu (...) i zobowiązany do niezwłocznego protokolarnego przekazania informacji, dokumentacji oraz korespondencji w zakresie współpracy i nadzoru umowy z biurem (...) – W. B., który objął obowiązki powoda w zespole.

Niesporne, a nadto: p olenia służbowe, k. 30-35

Pismem z dnia 27 października 2021 r. pozwana spółka wypowiedziała Z. P. warunki umowy o pracę z dnia 29 czerwca 2021 r. w części dotyczącej rodzaju umówionej pracy oraz wynagrodzenia zasadniczego z zachowaniem jednego miesiąca okresu wypowiedzenia, upływającego z dniem 30 listopada 2021 r.

Jako podstawę prawną wskazano art. 5 ust 5 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a jako przyczynę wypowiedzenia – likwidację stanowiska pracy tj. Głównego specjalisty ds. handlowych.

Pozwana zaproponowała powodowi po upływie okresu wypowiedzenia tj. od dnia 1 grudnia 2021 r. nowe warunki zatrudnienia tj. stanowisko Technologa i wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 7.500 zł, informując przy tym powoda o uprawnieniach wynikających z art. 5 ust. 6 ustawy z dnia 12 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Niesporne, a nadto: w wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 27 października 2021 r., k. 4

Od około roku przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy Z. P. nie zajmował się zadaniami związanymi ze stanowiskiem Głównego Specjalisty ds. Handlowych (to jest pozyskiwaniem kontraktów, akwizycją) lecz pracował przy jednym projekcie – budowie doku, co wiązało się ze współpracą z biurem projektowym. W tym czasie jego zadaniem był nadzór nad harmonogramem prac projektowych i nad jakością dokumentacji.

Z. P. ma 30-letnie doświadczenie i wysokie kompetencje związane z projektowaniem stoczniowym, co było istotne przy budowie doku. W związku z bieżącymi projektami i zapotrzebowaniem obsadzenia stanowiska Technologa pracodawca zdecydował się przesunąć na to stanowisko powoda.

W zakładzie pracy, w dacie likwidacji stanowiska pracy powoda tożsame stanowisko zajmował również W. M., który pracował od początku funkcjonowania Stoczni, i który pozostaje zatrudniony w spółce. W. M. przez cały okres zatrudnienia powoda w spółce wykonywał zadania z zakresu składania ofert i pozyskiwania nowych zleceń, do niego należą zadania z zakresu działań handlowych. W. M. ma wykształcenie kierunkowe a zatem także mógłby nadzorować prace projektowe, jednak nie miał doświadczenia w tym zakresie. Przełożeni nie rozważali jego kandydatury na stanowisko zaproponowane powodowi.

W dniu wręczenia powodowi wypowiedzenia, nikt nie poinformował go o kryteriach doboru do zmiany warunków pracy i płacy, w szczególności dlaczego to powód, a nie zajmujący tożsame stanowisko W. M., otrzymał wypowiedzenie zmieniające dotychczasowe warunki.

Po zmianie stanowiska powoda nikt nie został zatrudniony na stanowisko Głównego Specjalisty ds. Handlowych.

Dowód:

Przesłuchanie powoda Z. P., k. 68

Zeznania świadka S. K., k. 68verte-69

Zeznania świadka A. K., k. 69

Zeznania świadka K. M., k. 87

Z. P. nie odmówił przyjęcia zmienionych warunków pracy i płacy. W dniu 1 grudnia 2021 r. powód potwierdził przyjęcie do wiadomości postanowień w karcie stanowiskowej dotyczących stanowiska Technolog-planista. Do zadań pracownika na stanowisku technolog-planista należy:

1. opracowywanie szczegółowych planów i harmonogramów produkcji dla wszystkich etapów budowy kadłuba,
2. opracowywanie rzeczowego zakresu zadań do wykonania na poszczególnych etapach budowy kadłuba,
3. planowanie i nadzorowanie gospodarowaniem wykorzystaniem materiałów podstawowych do budowy kadłuba,
4. raportowanie o zakresie i stanie opracowania planu produkcji,
5. opracowywanie założeń do projektowania technologii wykonania, wynikających z obciążenia poszczególnych gniazd produkcyjnych i ich zdolności przerobowych,
6. monitorowanie i raportowanie przebiegu realizacji prac produkcyjnych,
7. korekta planów szczegółowych w oparciu o analizę zaawansowania produkcji,
8. planowanie poziomu zatrudnienia koniecznego do zrealizowania zadań produkcyjnych,
9. udział w audytach konfiguracji,
10. uaktualnianie dokumentacji, ewidencjonowanie zmian dokumentacji projektowej i technologicznej.

Niesporne, a nadto: Stanowiskowa karta pracy, k. 27B akt osobowych powoda

Obecnie Z. P. przebywa na zwolnieniu lekarskim. Na podstawie orzeczenia z dnia 13 lipca 2022 r. lekarz orzecznik ZUS ustalił, że istnieją okoliczności uzasadniające przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego na okres 5 miesięcy, licząc od dnia wyczerpania zasiłku chorobowego.

Dowód: p rzesłuchanie powoda Z. P., k. 68

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie co do zasady, lecz co do wysokości – jedynie do kwoty 9 000 zł.

Sąd, w zakresie istotnych ustaleń w sprawie, a odnoszących się do przyczyn wręczenia powodowi wypowiedzenia warunków umowy o pracę, oparł się na zeznaniach słuchanych w sprawie świadków oraz stron. Zdaniem Sądu, zeznania świadków są wiarygodne i prawdziwe. Analiza składanych oświadczeń wskazuje, że słuchane osoby zeznawały spontanicznie w zakresie znanych im okoliczności. Również wiarygodne jest przesłuchanie powoda, który opisał zaistniałe zdarzenia związane z wręczonym mu wypowiedzeniem. Należy zauważyć, że zeznania świadków i przesłuchanie powoda uzupełniają się. Znajdują także potwierdzenie w złożonych do akt sprawy dokumentach.

Po pierwsze należy wskazać, że odwołanie zostało wniesione w terminie o którym mowa w art. 264 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. albowiem powód otrzymał wypowiedzenie zmieniające w dniu 27 października 2021 r. a odwołanie zostało złożone w dniu 15 listopada 2021 r.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest jednostronną czynnością prawną dokonywaną przez pracodawcę, której celem jest zmiana treści stosunku pracy, a przy braku zgody pracownika - rozwiązanie stosunku pracy. Wypowiedzenie zmieniające ze swej istoty zmierza do pogorszenia statusu prawnego pracownika, ale bez rozwiązywania stosunku pracy. Poprawa warunków pracy i płacy nie wymaga zastosowania trybu wypowiedzenia.

Na podstawie art. 42 § 1 k.p. do wypowiedzenia warunków pracy i płacy stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę. Oznacza to, że do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy należy stosować wszystkie ustawowe regulacje dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę z uwzględnieniem różnic konstrukcyjnych tych dwóch instytucji. Różnice te wynikają przede wszystkim z celu wypowiedzenia zmieniającego wyrażającego się w przekształceniu stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia. Odpowiednie stosowanie przepisów dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę odnosi się w szczególności do wymogu jego zasadności, formy, okresów i terminów wypowiedzenia, obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia ze związkami zawodowymi oraz ochrony pracownika przed nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem wypowiedzeniem, a także wymogu podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia.

W świetle powyższego, rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. Sąd bada po pierwsze, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne, a po wtóre, czy jest ono uzasadnione. Sąd uwzględnia bowiem odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę stosowanych do wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Wymogi formalne charakterystyczne tylko dla wypowiedzenia zmieniającego określone zostały w art. 42 § 2 k.p. zgodnie z którym wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki, a także w art. 42 § 3 k.p.c. z którego wynika obowiązek pouczenia pracownika w kwestii terminu złożenia przez niego oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, skutku nie złożenia takiego oświadczenia oraz skutku odmowy przyjęcia nowych warunków.

W sprawie warunki te zostały spełnione, albowiem pozwana zaproponowała powodowi po upływie okresu wypowiedzenia tj. od dnia 1 grudnia 2021 r. nowe warunki zatrudnienia tj. stanowisko – Technolog i wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 7.500 zł, informując przy tym powoda o uprawnieniach wynikających z art. 5 ust. 6 ustawy z dnia 12 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Dla określenia pozostałych warunków formalnych (formy i treści umowy) wypowiedzenia zmieniającego należy stosować art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. Powinno ono mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia (konkretną, prawdziwą, rzeczywistą) i zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy. Powód otrzymał wypowiedzenie zmieniające na piśmie w dniu 27 października 2021 r. Pracodawca powołał podstawę prawną wypowiedzenia wskazując na art. 5 ust 5 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie warunków pracy - likwidację stanowiska pracy tj. Głównego specjalisty ds. handlowych.

W tym miejscu odnośnie do zarzutów powoda w zakresie reprezentacji pozwanej spółki, zgodzić się należy z pozwaną, że wypowiedzenie zmieniające zostało podpisane zgodnie z zasadami reprezentacji spółki. Uczynił to prezes zarządu M. O., który zgodnie z danymi umieszczonymi w Krajowym Rejestrze Sądowym (KRS nr (...)), na dzień składania powodowi wypowiedzenia zmieniającego był uprawniony do jednoosobowej reprezentacji spółki, albowiem był jedynym członkiem zarządu spółki.

W sprawie należy mieć również na względzie, że powód z uwagi na wiek w dacie otrzymania wypowiedzenia zmieniającego podlegał ochronie z art. 39 k.p. zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Zakazy wypowiedzenia (definitywnego) umowy o pracę odnoszą się także do wypowiedzenia zmieniającego, chyba że przepisy szczególne dopuszczają możliwość złożenia tylko wypowiedzenia zmieniającego, nie uchylając zakazu wypowiedzenia definitywnego. I tak, możliwość złożenia tylko wypowiedzenia zmieniającego przewiduje art. 10 ust. 1-3 w zw. z art. 5 ust. 3-6 ustawy z dnia 12 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Na podstawie art. 10 ust. 1 u.z.r.s.p. w przypadku indywidualnego trybu zwolnień, art. 5 ust. 3-7 i art. 8 ustawy stosuje się odpowiednio, przy czym dla zastosowania art. 10 ust. 1 nie ma znaczenia, czy pracodawca dokonuje równocześnie definitywnych zwolnień z pracy. Zgodnie z art. 5 ust. 5 pkt 1 u.z.r.s.p. w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Należy przy tym zaaprobować pogląd, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z przyczyn niedotyczących pracownika jest dopuszczalne tylko wtedy, jeżeli jest jednocześnie uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok SN z 20 marca 2009 r., I PK 185/08). Przyczyny niedotyczące pracowników mają zazwyczaj wymiar ekonomiczno-finansowy, organizacyjno-strukturalny, bądź technologiczno-ekologiczny. Najczęściej przyczynę stanowi likwidacja stanowiska pracy, co nie zawsze musi być uzasadnione pogarszającą się sytuacją danego przedsiębiorcy. Równorzędnie oceniać należy sytuację, gdy pracodawca dojdzie do przekonania, nawet po okresowej analizie, że obsadzanie danego stanowiska jest zbędne dla funkcjonowania przedsiębiorstwa, choćby ocena ta miała czysto subiektywny charakter

Z ustalonych w sprawie okoliczności wynika, że istotnie przyczyną wypowiedzenia zmieniającego było urzeczywistnienie zmian organizacyjnych, które zaszły w spółce w związku z realizacją bieżących projektów, a związanych z tym, że powód od stycznia 2021 r. wykonywał obowiązki charakterystyczne dla nowego stanowiska – technolog-planista, zamiast obowiązków, które powód powinien wykonywać na zajmowanym dotychczas stanowisku Głównego Specjalisty ds. handlowych. W tym stanie rzeczy pracodawca zdecydował się na likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska Głównego Specjalisty ds. handlowych. Zgodnie z poczynionymi ustaleniami na stanowisku powoda nie został nikt zatrudniony. Jednakże należało dostrzec, że na dzień złożenia wypowiedzenia zmieniającego tożsame stanowisko Głównego Specjalisty ds. handlowych zajmował również inny pracownik spółki - (...).

Zaznaczenia bowiem wymaga, że zmniejszenie stanu zatrudnienia w zakładzie pracy i likwidacja konkretnego stanowiska pracy co do zasady może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia bez potrzeby oceny przez pracodawcę przymiotów zawodowych tego pracownika oraz porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Niekwestionowane jest bowiem, że pracodawca ma prawo w celu bardziej racjonalnego

wykonywania zadań zakładu i pomniejszenia kosztów jego działania zmniejszyć liczbę pracowników, czy też dokonać innego rozkładu zadań. Jednakże w sytuacji, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby takich samych stanowisk, konieczne jest dokonanie obiektywnego wyboru pracownika lub pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy.

W tym stanie rzeczy dla prawidłowego wypowiedzenia warunków pracy i płacy niezbędne jest bowiem nie tylko wskazanie na likwidację stanowiska pracy, ale także odpowiednie przywołanie kryteriów doboru pracowników do złożenia im wypowiedzeń zmieniających. Ponadto w przypadku wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi szczególnie chronionemu prawidłowość tej czynności prawnej zależy od tego, czy istnieje sytuacja, w której „nie jest możliwe zatrudnienie pracownika na dotychczasowym stanowisku” (por. Jaśkowski K., Maniewska E., Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX/el. 2022).

Z treści wypowiedzenia zmieniającego złożonego powodowi wynika niespornie, że pozwana spółka oprócz ogólnego wskazania, że przyczyną złożenia wypowiedzenia jest likwidacja stanowiska – Głównego Specjalisty ds. Handlowych, nie wyjaśniła natomiast dalszych przyczyn decyzji, a związanych z kryteriami doboru do złożenia wypowiedzenia zmieniającego - nie wpisała tego do treści wypowiedzenia. Z zeznań świadków oraz przesłuchania stron nie wynika by takie przyczyny zostały przekazane powodowi choćby ustnie przy wręczaniu wypowiedzenia zmieniającego bądź w terminie późniejszym.

Kryteria doboru pracowników do złożenia im wypowiedzeń w tym zmieniających stanowią zatem element dokonywanego wypowiedzenia i podlegają ocenie zarówno przez samego pracownika, w celu oceny przez niego czy zasadnie został wskazany do wypowiedzenia, ale także służą sądowej weryfikacji prawidłowości wypowiedzenia. Pracodawca, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy. Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.

Tym samym, skoro z niekwestionowanych w sprawie okoliczności sprawy wynika, że w wypowiedzeniu zmieniającym, którego przyczyną była likwidacja stanowiska pracy nie wskazano powodowi żadnych kryteriów doboru pracownika do zmiany warunków pracy i płacy, a w pozwanej spółce analogiczne do powoda stanowisko zajmowała jeszcze jedna osoba, to takie wypowiedzenie nie spełnia warunków z art. 30 § 4 k.p., a zatem należy uznać je za nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Zauważyć, przy tym należy, że w toku postępowania sądowego ustalono, że przyczyną wyboru powoda do zmiany stanowiska był z jednej strony fakt realizowania od dłuższego czasu innych zadań, niezwiązanych z dotychczasowym stanowiskiem, to jest praca przy budowie doku i w związku z tym współpraca z biurem projektowym i nadzór nad harmonogramem prac projektowych oraz nad jakością dokumentacji, a także posiadaniem przez powoda kompetencji potrzebnych na stanowisku technologa-planisty. Z drugiej strony zajmujący tożsame stanowisko W. M., miał dłuższy staż pracy w spółce i na stanowisku specjalisty do spraw handlu, i przez cały czas zatrudnienia powoda w spółce wykonywał zadania z zakresu składania ofert i pozyskiwania nowych zleceń.

Poczynienie powyższych ustaleń w toku postępowania sądowego nie mogło jednak przesądzić o uznaniu wypowiedzenia zmieniającego za uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. Wprawdzie w sądowym postępowaniu odwoławczym dopuszczalna jest konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, ale dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, czego nie można odnieść do przytaczania kryteriów wyboru pracowników do zwolnienia, stanowiących

najistotniejszą część przyczyny wypowiedzenia w sytuacji dokonywania redukcji zatrudnienia. Ocena zasadności wypowiedzenia dokonanego z tych przyczyn w stosunku do osób zajmujących te same stanowiska z reguły polega właśnie na kontroli kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, stąd waga tych okoliczności jest tak znacząca dla zasadności wypowiedzenia, że nie można pozbawiać pracownika możliwości zapoznania się z nimi już w momencie wypowiedzenia umowy o pracę, co pozwoli na ich kwestionowanie w chwili złożenia odwołania do sądu, a pracodawcy uniemożliwi ewentualne „dostosowywanie” tych kryteriów do okoliczności danej sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 r. I PK 172/12).

W sprawie podkreślić należy, że kryteria doboru przed złożeniem powodowi wypowiedzenia zmieniającego nie zostały formalnie określone, albowiem z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków S. K. i A. K., a przedłożonych powoda wynikało, że nikt nie rozważał zaproponowania nowych warunków pracy i płacy drugiemu specjalście do spraw handlowych.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie zmieniające jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy stosownie do żądania pracownik orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W sprawie powód pierwotnie dochodził przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, jednakże w piśmie z dnia 8 sierpnia 2022 r. zmienił żądanie – wnosząc o przyznanie odszkodowania za niezgodne z prawem dokonanie warunków pracy i płacy w wysokości 27.000 zł.

Stosownie do treści art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W sprawie niesporne jest, że przed zmianą warunków pracy i płacy powód otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 9.000 zł brutto. Jednocześnie, wobec zatrudnienia w pozwanej spółce przekraczającego 6 miesięcy, a nieprzekraczającego 3 lat okres wypowiedzenia wynosił 1 miesiąc. Oznacza to, że limit dolny odszkodowania należnego powodowi wynosi równowartość miesięcznego, a limit górny - trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Przepis art. 47¹ k.p. określając dolną i górną granicę wysokości odszkodowania, nie precyzuje żadnych kryteriów kształtowania przez sąd pracy kwoty świadczenia ponad wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Postuluje się uwzględnianie w tym zakresie wszystkich okoliczności sprawy, mając na uwadze funkcje przedmiotowego odszkodowania. Zauważa się bowiem, że przyjęte w k.p. rozwiązania dotyczące wysokości odszkodowania w założeniu stanowiły próbę wypracowania kompromisu pomiędzy interesami stron stosunku pracy. Z jednej strony ustawodawca gwarantuje minimalną wysokość odszkodowania, realizując w ten sposób funkcję socjalną i represyjną świadczenia, być może zakładając również, iż w każdym przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy, nawet jeśli pracownik nie poniósł szkody majątkowej, to doznał krzywdy. Z drugiej zaś strony, ustawodawca limituje górną granicę odszkodowania, uwzględniając w ten sposób interes podmiotu zatrudniającego, gdyż brak owego limitu lub ukształtowanie odszkodowania na zbyt wysokim poziomie prowadziłoby do znacznego usztywnienia polityki kadrowej, a przy tym mogłoby stanowić znaczne obciążenie finansowe pracodawców. Przy braku bliższego określenia przez ustawodawcę kryteriów, jakimi powinien kierować się sąd orzekając o wysokości odszkodowania, należy zatem brać pod uwagę funkcje tego świadczenia, przede wszystkim jego funkcję kompensacyjną, co uzasadnia uwzględnianie rozmiarów szkody wyrządzonej pracownikowi wadliwym wypowiedzeniem umowy o pracę. Dodatkowo trzeba zaś wziąć pod uwagę funkcję socjalną świadczenia (zapewnienie pracownikowi określonych środków utrzymania, chociażby w pierwszym okresie po utracie miejsca pracy) i represyjną (kara za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie), co z kolei przemawia za kierowaniem się takimi przesłankami, jak z jednej strony sytuacja osobista i majątkowa pracownika, a z drugiej - charakter naruszeń przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (tak Sąd Najwyższy w postanowieniu z 27 stycznia 2021 r., II PSK 24/21).

W sprawie Sąd uznał, że odszkodowanie odpowiadające wysokości miesięcznego wynagrodzenia, to jest w kwocie 9.000 zł będzie spełniać swoją funkcję. Z jednej strony odpowiada ono długości okresu wypowiedzenia obowiązującego powoda, a z drugiej uwzględnia pozostałe okoliczności związane z dokonanym wypowiedzeniem.

Sąd zważył bowiem, że wadliwość wypowiedzenia warunków pracy i płacy sprowadzała się jedynie do kwestii nieprzedstawienia powodowi kryterium doboru pracownika, a sama likwidacja stanowiska pracy była realna. Jednocześnie, na podstawie ustaleń poczynionych w toku procesu należy stwierdzić, że kryteria doboru, choć nie zostały wyartykułowane wobec powoda, faktycznie istniały. Jednocześnie, wobec tego, że na podstawie art. 5 ust. 6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, powodowi – pomimo obniżenia wynagrodzenia – przysługuje dodatek wyrównawczy, obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy, rekompensujący zmniejszenie wynagrodzenia dokonany wynagrodzeniem zmieniającym. Poza tym powód bezpośrednio po wypowiedzeniu rozpoczął okres trwającego do obecnej chwili zwolnienia lekarskiego, więc w istocie nie poniósł szkody wywołanej nieprawidłowym wypowiedzeniem.

Z tych wszystkich przyczyn uznając powództwo za zasadne co do zasady i co do wysokości w zakresie kwoty 9.000 zł, Sąd orzekł jak w pkt I wyroku, oddalając dalej idące powództwo jak w pkt II wyroku.

O zwrocie kosztów procesu na rzecz powoda Sąd orzekł w punkcie III wyroku, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Stosownie do art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie natomiast z art. 100 k.p.c. w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Powód wygrał sprawę co do zasady. Sąd więc zasądził na jego rzecz całość kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 180 zł, zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

O kosztach sądowych orzeczono w oparciu o przepis art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398), w myśl którego kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Rozstrzygnięcie to znajduje potwierdzenie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. (I PZP 1/07), w której Sąd ten wskazał, iż sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy). Opłata od pozwu w zakresie kwoty 9 000 zł wyniosłaby 450 zł.

Nadając wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w pkt I, Sąd orzekał na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Skoro odszkodowanie zasądzone w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia należało zatem nadać rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w pkt I w całości.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

26.10.2022