

Sygn. akt VPa 119/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 października 2014 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Jacek Wilga (spr.)

SSO Krzysztof Głowczyński

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 16 października 2014 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa R. L.

przeciwko (...)w L.

o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne

na skutek apelacji powoda i strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 11 czerwca 2014 roku ***sygn. akt*** IV P 133/14

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I i III w ten sposób, iż powództwo oddala, zasądając od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego,

II. oddala apelację powoda,

III. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Legnicy wyrokiem z dnia 11 czerwca 2014 roku po oddaleniu powództwa o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy zasądził od strony pozwanej (...)w L. na rzecz powoda R. L. kwotę 14 328,87 zł tytułem odszkodowania uznając ich wypowiedzenie za niezgodne z prawem.

W uzasadnieniu wskazał, iż przepis art. 30 §4 kp wymaga, żeby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Obowiązek ten – poprzez art. 42 §1 kp – dotyczy także wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Wskazywana przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna.

Naruszeniem przepisu art. 30 §4 kp jest zarówno brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, jak również podanie innej przyczyny niż uzasadniająca wypowiedzenie, a więc przyczyny „nierzeczywistej”.

Spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w granicach wskazanej przyczyny, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia warunków umowy.

W ocenie Sądu, strona pozwana w piśmie z dnia 28 marca 2014 roku, doręczonym powodowi w dniu 31 marca 2014 roku wskazała powodowi przyczynę, która wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy powodowi nie uzasadniała.

Wejście w życie przepisów art. 237 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej nie pociągało za sobą z mocy prawa zmiany wysokości wynagrodzenia pracownika (poza utratą prawa do takich jego składników, które wynikały wyłącznie z przepisów Karty Nauczyciela), a w szczególności – nie spowodowało zmniejszenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego. Zmiana wysokości wynagrodzenia powoda na jego niekorzyść wymagała natomiast dokonania mu wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy. Decyzja o takiej zmianie powinna jednak zostać należycie uzasadniona. Warunku należytego uzasadnienia nie spełniają okoliczności wskazane przez stronę pozwaną w wypowiedzeniu zmieniającym. W szczególności przekształcenie stosunku pracy powoda poprzez zastąpienie statusu nauczyciela dyplomowanego statusem pracownika samorządowego nie uzasadniło faktu wypowiedzenia powodowi warunków pracy. Otrzymane przez powoda w dacie dokonania mu wypowiedzenia wynagrodzenie nie wykaczało bowiem ponad kwotę maksymalnego wynagrodzenia za pracę, jakie może otrzymywać pracownik(...)zatrudniony na stanowisku koordynatora.

Skoro strona pozwana w treści pisma z dnia 28 marca 2014 roku wskazała przyczynę, która w istocie nie uzasadniała wypowiedzenia powodowi warunków płacy, w/w wypowiedzenie zmieniające zdaniem Sądu Rejonowego było nieuzasadnione, w rozumieniu art. 45 kp w zw. z art. 42 §1 kp, a powodowi przysługują roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 kp.

W toku procesu, jak zauważył Sąd I instancji, strona pozwana wskazywała na znaczne dysproporcje między znacznie wyższym wynagrodzeniem powoda a wynagrodzeniem pozostałych pracowników zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach, które wynikały wyłącznie z faktu poprzedniego tj. do dnia 1 stycznia 2014 roku zatrudnienia powoda na podstawie przepisów Karty Nauczyciela. Nie były zaś uzasadnione rodzajem i jakością świadczonej pracy. Mogły zatem stanowić podstawę do postawienia przez innych pracowników zarzutu dyskryminacji.

W/w okoliczności nie były powoływane jednak przez stronę pozwaną w treści wypowiedzenia zmieniającego. Nie można zatem przyjąć, że uzasadniały to wypowiedzenie skoro podnoszone były dopiero w odpowiedzi na pozew oraz na rozprawie. Zaważyły jednak na wyborze przez Sąd z urzędu roszczenia alternatywnego i zasądzeniu od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowania za naruszające prawo wypowiedzenie warunków płacy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda, stanowiącego podstawę naliczenia powodowi ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Dodatkowo stwierdził Sąd Rejonowy, iż poza sporem pozostawała okoliczność, że powód jako Przewodniczący Komisji Międzyzakładowej NSZZ (...) Pracowników Oświaty i Wychowania w L. jest pracownikiem szczególnie chronionym. Zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych – pracodawca bez zgody zarządu zakładowej nie mógł zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na jego niekorzyść.

Nie podzielił Sąd I instancji argumentacji strony pozwanej wskazującej, iż zmiana treści stosunku pracy została wprowadzona przy zastosowaniu reguł obowiązujących przy zmianie regulaminu wynagradzania. Do zmiany regulaminu wynagradzania u strony pozwanej bowiem nie doszło, a w rozpoznawanej sprawie nie zachodziła sytuacja, o której mowa w art. 241¹³ §2 kp w zw. z art. 77² §5 kp wyłączającej zastosowanie przepisów ograniczających dopuszczalność wypowiedzenia warunków umowy o pracę.

Przepis art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych nie może stanowić podstawy uprzywilejowania sytuacji działacza związkowego w porównaniu do innych pracowników, gdy nie zachodzą ku temu obiektywne przesłanki, w tym zwłaszcza pod względem płacowym. Zgodnie bowiem z art. 8 kp – nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis art. 8 kp stanowił podstawę wyboru przez Sąd roszczenia alternatywnego – odszkodowania, zamiast uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. Nie mógł jednak stanowić - w ocenie Sądu Rejonowego - podstawy do całkowitego oddalenia powództwa.

Wyrok powyższy zaskarżyły apelacjami obie strony. Powód domagając się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie żądania przywrócenia poprzednich warunków wynagrodzenia zarzucił naruszenie art. 45 § 2 Kp poprzez uznanie, że uwzględnienie żądania powoda zgłoszonego w pozwie jest niemożliwe.

Wskazywał również iż przepis powyższy nie mógł być przez Sąd zastosowany z uwagi na regulację art. 45 § 3 kp zabraniającą zasądzenia odszkodowania pracownikom szczególnie chronionym w sytuacji zgłoszenia przez nich żądania przywrócenia do pracy i jego oceny jako uzasadnionego co do zasady.

Strona pozwana w odpowiedzi na apelację powoda wniosła o jej oddalenie domagając się zasądzenia kosztów postępowania.

Nadto strona pozwana we własnej apelacji zarzuciła:

1. niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności sprawy, a w szczególności pominięcie faktu, że powodowi zostało utrzymane wynagrodzenie jakie otrzymywał z Karty Nauczyciela, a powód de facto domaga się podwyżki wynagrodzenia o kwotę 305, 95 zł,
2. błędną interpretację art. 30 §4 kp poprzez przyjęcie, że w piśmie wypowiadającym warunki umowy o pracę nie podano wszystkich przyczyn wypowiedzenia, a część przyczyn została uzupełniona w odpowiedzi na pozew,
3. błędną interpretację art. 8 kp.

Stawiając powyższe zarzuty strona pozwana domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy zważył mając na względzie stan faktyczny sprawy ustalony w toku postępowania przed Sądem Rejonowym.

Wobec treści wniesionych apelacji do oceny pozostały w sprawie kwestie:

1. prawidłowości wskazanej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego.
2. korzystania przez powoda ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem oraz jej zakresu.

Poza sporem pozostawało, iż od 2 stycznia 2014 powód stał się pracownikiem samorządowym.

Zgodnie z art. 30 §4 kp oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinno wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Trafnie wskazał Sąd Rejonowy, iż przyczyna ta musi być prawdziwa i konkretna, a naruszeniem normy art. 30 §4 kp będzie zarówno brak jej wskazania, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, jak również podanie przyczyny nierzeczywistej. Trafnie również stwierdził Sąd I instancji, iż spór przed sądem pracy w zainicjowanym na skutek odwołania pracownika od otrzymanego wypowiedzenia procesie toczyć się może tylko w granicach wskazanej przyczyny.

Przyczyna wypowiedzenia musi być sformułowana w taki sposób, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia. Tym samym, aby mógł w sposób racjonalny podjąć decyzję o ewentualnym odwołaniu się do sądu.

Sposób wskazania przyczyny zależy zatem może od tego do kogo kierowane jest oświadczenie o wypowiedzeniu tj. od ich poziomu wykształcenia, wiedzy o zachodzących u pracodawcy procesach, udziału w postępowaniu poprzedzającym wypowiedzenie, a także dostępu do wiedzy będącej udziałem członków zarządu organizacji związkowych.

Funkcją przepisu art. 30 §4 kp jest ochrona pracowników. Funkcja ta jest zrealizowana w pełni niezależnie od sposobu wskazania przyczyny wypowiedzenia i stopnia jej konkretyzacji jeżeli pracownik do którego kierowane jest wypowiedzenie zna rzeczywistość jego przyczynę.

W przypadku kiedy jest ona znana pracownikowi nie jest konieczne jej szczegółowe przedstawienie w wypowiedzeniu. Wystarczy sformułowania które w połączeniu z posiadaną przez pracownika dotychczasową wiedzą pozwolą na jej identyfikację.

W rozpoznawanej sprawie Sąd I instancji zajął stanowisko, iż przekształcenie z mocy prawa z dniem 2 stycznia 2014 roku statusu powoda z nauczyciela dyplomowanego na pracownika samorządowego nie uzasadniało faktu wypowiedzenia powodowi warunków płacy. Otrzymywane bowiem przez powoda w dacie dokonania wypowiedzenia wynagrodzenie nie wykraczało ponad kwotę maksymalnego wynagrodzenia za pracę na stanowisku koordynatora przewidzianego w regulaminie wynagradzania obowiązującym u strony pozwanej, a innej przyczyny wypowiedzenia w samym wypowiedzeniu nie wskazano.

Tego stanowiska Sąd II instancji nie podzielił.

Z akt osobowych powoda wynika, iż dysponował pełną wiedzą przekazaną przez pracodawcę po wejściu w życie przepisów ustawy z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej o jej skutkach dla jego stosunku pracy dotychczas regulowanego przez przepisy Karty Nauczyciela i to również w zakresie wynagrodzenia. Wiedział, iż pracownicy strony pozwanej zatrudnieni wcześniej jako pracownicy samorządowi otrzymują znacznie niższe wynagrodzenie. Widział potrzebę wyrównania poziomu ich wynagrodzeń z wynagrodzeniami wychowawców zatrudnionych poprzednio na podstawie Karty Nauczyciela poprzez podniesienie wynagrodzenia wychowawców samorządowych (por. k. 137 B - akta osobowe).

Znane mu było również dążenie strony pozwanej do zrównania poziomu tych wynagrodzeń poprzez obniżenie jego wynagrodzenia. Otrzymał bowiem w kopii pismo kierownika do Prezydenta Miasta L. (k. 140 B akt osobowych), gdzie strona pozwana zwraca uwagę na dysproporcje w wynagrodzeniach oraz przedstawia sposób ich splaszczenia przez dokonanie obniżenia wynagrodzenia zasadniczego powoda w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Powyższe pozwala przyjąć, w przekonaniu Sądu Okręgowego, iż strona pozwana podając przyczynę wypowiedzenia jak w jej piśmie skierowanym do powoda w dniu 28 marca 2014 roku jedynie nie określiła jej w sposób wystarczająco precyzyjny czy też konkretny. Przyczyna ta wyrażająca się natomiast zmianą statusu pracowniczego powoda, objęciem go w zakresie wynagrodzenia postanowieniami regulaminu wynagradzania i również co jest istotne koniecznością częściowego wyrównania różnic w wysokości wynagrodzenia między pracownikami zatrudnionymi na takich samych stanowiskach była powodowi znana.

W takiej sytuacji powołanie w toku procesu tej ostatniej okoliczności nie może być uznane za wskazanie nowej przyczyny, a w konsekwencji uznanie przyczyn zawartych w piśmie zawierającym oświadczenie strony pozwanej o wypowiedzeniu za nierzeczywiste nie znajduje uzasadnienia w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy.

Powołanie zaś okoliczności sprowadzające się do konieczności wyrównania wynagrodzenia stanowi zaś w istocie jedynie wyartykułowane w sposób bardziej precyzyjny niż wcześniej znanych powodowi w sposób oczywisty przyczyn wypowiedzenia.

Tym samym w ocenie Sądu Okręgowego nie doszło przy dokonywaniu powodowi wypowiedzenia zmieniającego do naruszenia art. 30 § 4 Kp.

Sąd II instancji podziela stanowisko Sądu Rejonowego co do faktu, iż stosunek pracy powoda podlegał szczególnej ochronie z racji pełnienia przez niego funkcji związkowych. Ochrona ta nie została wyłączona ze względu na treść przepisów art. 241¹³ § 2 kp w związku z art. 77² § 5 kp. Rację ma Sąd Rejonowy twierdzący, iż nie można utożsamiać objęcia nowych pracowników regulacjami obowiązującego regulaminu wynagradzania z sytuacją polegającą na jego zmianie lub wprowadzeniu nowego regulaminu.

Jako pracownik chroniony powód korzystał z ochrony przed wypowiedzeniem, a strona pozwana przed jego dokonaniem winna uzyskać na to zgodę organizacji związkowej (art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych). Poza sporem pozostawało, iż strona pozwana zgody takiej nie uzyskała - wychodząc z błędnego założenia, iż wobec treści art. 241¹³ § 2 kp w zw. z art. 77 § 5 kp powodowi ochrona taka nie przysługuje.

Tym samym wobec treści art. 45 § 1 kp powództwo powoda co do zasady powinno ulec uwzględnieniu i to w pełnym zakresie tj. powinny powodowi zostać przywrócone poprzednie warunki pracy i płacy.

Sąd I instancji trafnie jednak dostrzegł potrzebę kontroli sposobu korzystania przez powoda z prawa do przywrócenia poprzednich warunków zatrudnienia za pomocą kryteriów przewidzianych w art. 8 kp. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy z uwagi na pełnienie funkcji związkowych służyć ma zapewnieniu swobody i niezależności w zakresie ich sprawowania. Nie może natomiast stanowić podstawy uprzywilejowania sytuacji działacza związkowego w porównaniu do innych pracowników. Korzystanie z ochrony trwałości stosunku pracy (warunków zatrudnienia) w sytuacjach zupełnie niezwiązanych z prowadzoną działalnością związkową i podejmowanymi w jej ramach czynnościami nie jest korzystaniem z prawa przewidzianego w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych zgodnie z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Nadto zasadnym, w przekonaniu Sądu Okręgowego jest pogląd, iż zasady współzycia społecznego wymagają (obok obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa), aby osoby wykonujące takie same prace o takiej samej jakości wynagradzane były na przynajmniej zbliżonym poziomie. Przecistawianie się działaniom pracodawcy, dążącemu do wyrównania wynagrodzeń poprzez obniżenie w drodze wypowiedzenia wynagrodzenia działacza związkowego, podejmowanym bez związku z prowadzoną przez tego działacza działalnością związkową jest również sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wtedy kiedy odbywa się z powołaniem na przysługującą z art. 32 § 1 ustawy o związkach zawodowych ochronę trwałości treści stosunku pracy.

W rozpoznawanej sprawie nie zostały ujawnione żadne okoliczności, które wskazywałyby na to, aby wypowiedzenie powodowi warunków pracy związane było w jakikolwiek sposób z prowadzoną przez niego działalnością związków. Z racji jej prowadzenia powód korzysta z licznych przywilejów. U strony pozwanej jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy będąc równocześnie zatrudnionym na pełen etat w Zespole Szkół(...)w L. w której to placówce jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na podstawie art. 31 ustawy o związkach zawodowych. Niezależnie od tego stałego zwolnienia u strony pozwanej korzystał również wielokrotnie z doraźnych zwolnień z obowiązku świadczenia pracy celem sprawowania funkcji związkowych. Działalność związkowa jest zatem dla powoda źródłem nadzwyczajnych korzyści polegających chociażby na uzyskiwaniu wynagrodzenia za pracę w wymiarze dwóch etatów przy jej świadczeniu w wymiarze jednego etatu. Takie uprzywilejowanie działacza związkowego budzi w przekonaniu Sądu Okręgowego powszechną dezaprobatę. Tym bardziej jego zwiększenie poprzez uniemożliwienie stronie pozwanej dokonania racjonalnego zmniejszenia dysproporcji w wynagrodzeniach zatrudnionych pracowników z powołaniem się na ochronę związkową nie może być akceptowane. Powołanie się na tę ochronę przez powoda jest w stanie faktycznym sprawy zarówno sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa jak i zasadami współzycia społecznego.

Stosowanie art. 8 kp należy do sądu orzekającego. W oparciu o powyższy przepis Sąd może zarówno zasądzić alternatywne roszczenie odszkodowania (w miejsce żądanego przywrócenia do pracy (przywrócenia warunków

pracy)) jak i oddalić żądanie w całości. Przy stosowaniu tego przepisu uwzględnione winny zostać zarówno okoliczności leżące po stronie pracodawcy jak i pracownika.

Wszystkie te okoliczności zostały w sprawie ocenione. W przekonaniu Sądu Okręgowego, który jest sądem merytorycznym powództwo w sprawie winno zostać oddalone. Sąd dał temu wyraz w wyroku, w którym w uwzględnieniu apelacji strony pozwanej (art. 386 § 1 kpc) zmienił zaskarżony wyrok w punktach I i III poprzez jego oddalenie i oddalenie apelacji powoda