

Sygn. akt VPa 79/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 września 2014 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński

SSR del. Agnieszka Czyczerska (spr.)

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 18 września 2014 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa J. T.

przeciwko (...) w L.

o odszkodowanie i ustalenie

na skutek apelacji strony pozwanej

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

z dnia 1 kwietnia 2014 roku ***sygn. akt*** IV P 8/14

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I i IV w ten sposób, że powództwo oddala zaliczając koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Rejonowy w Legnicy zasądził od strony pozwanej (...) w L. na rzecz powódki J. T. kwotę 11.869,86 zł tytułem odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę, w pozostałej części powództwo oddalił, zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego, zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 594 zł tytułem kosztów sądowych, wyrokowi nadał w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej w (...) w L. od 1.03.1998r., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, a od 1.09.1999r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku terapeuty.

W dniu 6.08.2002r. powódka uzyskała stopień nauczyciela mianowanego, a 22.07.2005r. stopień nauczyciela dyplomowanego.

W dniu 25.09.2013r. strona pozwana wręczyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę (datowane na 10.09.2013r.) w zakresie wynagrodzenia, wymiaru zatrudnienia, wymiaru urlopu, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 31.12.2013r. Strona pozwana podała, że przyczyną wypowiedzenia zmieniającego jest art. 237 ustawy z 9.06.2011r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.

Przed 25.09.2013r., strona pozwana informowała swoich pracowników, w tym powódkę, o zmianach dotyczących statusu nauczycieli, wychowawców i pracowników pedagogicznych zatrudnionych w publicznych placówkach opiekuńczo-wychowawczych i ośrodkach adopcyjnych, tj. że od 2.01.2014r. zmianie ulega ich status prawny: z pracowników – nauczycieli zatrudnionych na podstawie Karty Nauczyciela na pracowników samorządowych zatrudnionych w oparciu o przepisy ustawy z 21.11.2008r. o pracownikach samorządowych oraz o konsekwencjach związanych z tą zmianą ustawową w zakresie wynagrodzenia, wymiaru czasu pracy, wymiaru urlopu wypoczynkowego.

Pismem z 1.10.2013r., doręczonym stronie pozwanej 2.10.2013r., powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków umowy o pracę zaproponowanych jej w oświadczeniu.

Pismem z 13.12.2013r. powódka zwróciła się do strony pozwanej z prośbą o ponowne rozpatrzenie wręzonego jej wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Wraz z pismem powódka przedłożyła opinię prawną, z której wynikało, że przepisy prawa nie przewidują możliwości dokonania wypowiedzenia zmieniającego nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie Karty Nauczyciela.

W odpowiedzi na pismo powódki strona pozwana cofnęła wypowiedzenie zmieniające z 10.09.2013r. Jednocześnie poinformowała powódkę, iż do 1.01.2014r. zachowuje ona status nauczyciela oraz warunki pracy i płacy wynikające z przepisów Karty Nauczyciela, a z dniem 2.01.2014r. jej stosunek pracy przekształci się w stosunek pracy pracownika samorządowego w rozumieniu ustawy z 21.11.2008r. o pracownikach samorządowych.

W dniu 3.01.2014r. strona pozwana wręczyła powódce informację o nowych zasadach zatrudnienia na stanowisku terapeuty (datowaną na 2.01.2014r.). Zgodnie z informacją, wynagrodzenie zasadnicze powódki miało wynosić 2.100 zł plus dodatek z tytułu wysługi lat w wysokości 18% oraz premia regulaminowa zgodnie z regulaminem premiowania. Powódka miała być zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. 40 godzin tygodniowo, zgodnie z harmonogramem pracy kadry opiekuńczo-wychowawczej ustalonym przez Dyrektora (...). Pozostałe informacje zawarte w informacji z 2.01.2014r. dotyczyły terminu wypłaty wynagrodzenia, wymiaru urlopu wypoczynkowego oraz okresu wypowiedzenia.

Powódka 3.01.2014r., po zapoznaniu się z informacją, oświadczyła na piśmie, że nie wyraża zgody na zaproponowane warunki.

W piśmie z 3.01.2014r., doręczonym stronie pozwanej 7.01.2014r., powódka podała, że podtrzymuje swoje stanowisko w sprawie zaproponowanych jej warunków pracy i płacy i uważa, że do czasu wypowiedzenia jej tych warunków obowiązują ją warunki dotychczasowe, tj. płaca zasadnicza w wysokości 3.109 zł oraz wymiar czasu pracy – 26 godzin tygodniowo. Powódka zaznaczyła, że będzie wykonywała pracę zgodnie z nowym harmonogramem, ale pracę ponad wymiar 26 godzin tygodniowo będzie traktowała jako pracę w godzinach nadliczbowych i będzie z tego tytułu domagała się wynagrodzenia.

W dniu 3.01.2014r. pracodawca wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie 30.04.2014r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano brak zgody powódki na otrzymane 3.01.2014r. warunki zatrudnienia (informacja o nowych warunkach zatrudnienia) w myśl ustawy z 9.06.2011r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.

Wynagrodzenie zasadnicze powódki przed 2.01.2014r. wynosiło 3.109 zł brutto, a po 2.01.2014r. - 2.100 zł brutto. Łączne wynagrodzenie ze wszystkimi dodatkami, jakie powódka otrzymała do końca grudnia 2013r. wynosiło 3.956,62 zł brutto, a od stycznia 2014r. - 3.108 zł brutto.

Przy powyższych, bezspornych okolicznościach sprawy, Sąd Rejonowy ocenił żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz odszkodowania za zasadne.

Sąd uznał, że wobec treści art. 237 ust. 1 ustawy z 9.06.2011r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej status pracownicy powódki ulegał zmianie z dniem 2.01.2014r. z określonego przepisami Karty Nauczyciela na pracownika samorządowego w rozumieniu przepisów ustawy o pracownikach samorządowych, do których zastosowanie znajdują przepisy kodeksu pracy i inne ogólne zasady prawa pracy. Sąd Rejonowy odniósł się do orzecznictwa Sądu Najwyższego, zgodnie z którym w sytuacji, kiedy akt normatywny wprowadzony na poziomie centralnym zmienia warunki pracy i płacy i zmiana ta wynika wprost z tego aktu (ustawy, rozporządzenia), wypowiedzenie zmieniające nie jest wymagane (por. np. wyrok SN z 28.04.2009r., II PK 277/08, OSNP 2010/23-24/290). W ocenie Sądu Rejonowego jednak w przedmiotowej sprawie, w przypadku zmiany statusu prawnego pracownika placówki opiekuńczo-wychowawczej, jakim była powódka, w drodze zwykłej informacji pracodawcy, nie można było dokonać zmiany zaszeregowania placowego pracownika-nauczyciela, wynikającej z przyporządkowania organizacyjnego w siatce stanowisk. Ustawa nie wskazuje bowiem stanowisk samorządowych, które będą miały adekwatne – automatyczne zastosowanie wobec nauczycieli poszczególnych stopni awansu zawodowego. Z tego też względu - zdaniem Sądu - pracodawca w tym konkretnym przypadku zobowiązany był dokonać zmiany wynagrodzenia powódki w drodze wypowiedzenia zmieniającego w szczególności, że zmiana ta - co wynika z zaświadczeń znajdujących się w aktach sprawy - odbyła się na niekorzyść powódki, a jej wysokość wynikała z decyzji dyrektor placówki, która kształtowała wynagrodzenie w ramach dopuszczalnych „widełek” placowych. Różnica pomiędzy dotychczasowym wynagrodzeniem powódki (do 1.01.2014r.) a wynagrodzeniem pobieranym od 2.01.2014r. wynosiła ok. 848,62 zł na niekorzyść powódki. W takiej sytuacji powódka miała prawo oczekiwać, że otrzyma od strony pozwanej wypowiedzenie zmieniające jej warunki płacy (i takie otrzymać powinna). Miałyby wówczas czas na podjęcie decyzji, czy pozostać w zatrudnieniu u strony pozwanej na zmienionych warunkach płacy, czy też odmówić przyjęcia nowych zaproponowanych warunków, co skutkowałoby rozwiązaniem umowy z upływem okresu wypowiedzenia zmieniającego. Pracodawca pozbawił powódkę tego prawa. Sąd uznał, że z tych przyczyn powódka miała prawo nie zgodzić się z otrzymanymi nowymi warunkami umowy o pracę, tzn. wyrazić swoje niezadowolenie z ich otrzymania, w szczególności że zmiana ta odbyła się częściowo bez zastosowania wymaganej w tym zakresie procedury, tj. bez wypowiedzenia zmieniającego wysokości wynagrodzenia za pracę powódki. Sąd uznał nadto, że niezgodzenie się przez powódkę z warunkami umowy o pracę przedstawionymi przez stronę pozwaną w informacji z 2.01.2014r. nie oznaczało automatycznie niesubordynacji powódki. Powódka nie odmówiła bowiem świadczenia pracy. Przeciwnie - pracę w dalszym ciągu wykonywała zgodnie z przypisanym jej harmonogramem. Nie zgadzała się tylko z nowymi warunkami, na jakich pracę tę miała świadczyć będąc przekonaną, że zmiana tych warunków następuje w sposób nieprawidłowy, niezgodny z prawem. Swoje stanowisko wyraziła w pismach do pracodawcy. Powódka bowiem żadnych kroków w celu dochodzenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe na razie nie podjęła, a pracę świadczy zgodnie z poleceniem i zakresem wskazanym przez pracodawcę. Powódka po 2.01.2014r. wykonywała bowiem pracę zgodnie z otrzymanym harmonogramem, tj. w wymiarze 40 godzin tygodniowo, za wynagrodzeniem ustalonym w informacji pracodawcy z 2.01.2014r. Brak było, zdaniem Sądu, podstaw do uznania, że przyczyna wskazana przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy z 3.01.2014r. uzasadniała wypowiedzenie powódce umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania, Sąd uznał, że roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę jest zasadne i stosowanie do treści art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 11.869,86 zł, odpowiadające 3-miesięcznemu wynagrodzeniu powódki, zgodnie z zaświadczeniem o wysokości wynagrodzenia (k. 40).

Jednocześnie Sąd Rejonowy oddalił drugie z roszczeń powódki, tj. żądanie ustalenia, że od 2.01.2014r. jest zatrudniona na warunkach obowiązujących do 1.01.2014r., tj. jej płaca zasadnicza brutto z dodatkami wynosi 3.956,62 zł, a wymiar zatrudnienia - 26 godzin tygodniowo. W przedmiotowej sprawie, w ocenie Sądu Rejonowego, powódka nie ma interesu prawnego w domaganiu się ustalenia, że od 2.01.2014r. jest zatrudniona na warunkach obowiązujących do 1.01.2014r.

Apelację od wyroku Sądu I instancji złożyła strona pozwana, zaskarżając jego pkt I i IV. Apelujący zarzucił:

- naruszenie przepisu art. 233 k.p.c. poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie polegające na błędnej interpretacji oświadczenia powódki i przyjęcie, że powódka w sposób dobrowolny świadczyła pracę zgodnie z przypisanym jej harmonogramem i nie odmawiała świadczenia pracy zgodnie z poleceniem pracodawcy;

- naruszenie przepisu art. 45 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę nie było zasadne, gdy z treści wypowiedzenia umowy o pracę wynika, że przyczyna wskazana przez pracodawcę jest rzeczywista, konkretna i obiektywna, a dowody przeprowadzone przez Sąd ten stan potwierdziły;

- naruszenie przepisu art. 42 k.p. poprzez jego wskazanie i przyjęcie, że obowiązkiem pracodawcy jest jego zastosowanie w przypadku, gdy z treści oświadczenia woli pracodawcy wynika, że jego zamiarem było definitywne rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem przy uwzględnieniu zachowań pracownika;

- naruszenie art. 30 par. 4 k.p. poprzez ustalenie, że wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką nie były konkretne i rzeczywiste i nie spełniały przesłanki obiektywizmu.

Wskazując na powyższe uchybienia, strona pozwana wniosła o zmianę wyroku w części zaskarżonej i oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest zasadna.

Słuszny jest zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 45 k.p.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, ocena zgodności z prawem wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę sprowadza się do oceny przyczyny wskazanej jako powód rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem. (przykł. wyrok SN z dnia 10.11.1999r., IPKN 434, OSNP 1999/21/688; wyrok SN z dnia 08.01.2008r., I PK 177/07, LEX nr 448827). Nadto w pierwszej kolejności ocenie podlega rzeczywistość wskazanej przez pracodawcę przyczyny, następnie jej doniosłość w kontekście możliwości wypowiedzenia umowy o pracę z tego powodu.

W rozpoznawanej sprawie przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę był brak jej zgody na otrzymane w dniu 03.01.2014r. warunki zatrudnienia. Przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę była, w świetle okoliczności przedmiotowej sprawy, jak najbardziej prawdziwa.

Powódka nie akceptowała w całości zaproponowanych jej warunków zatrudnienia, narzuconych na pracodawcę w związku z art. 237 ust. 1 ustawy z 9.06.2011r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, na co w sposób jednoznaczny wskazywała jej postawa prezentowana zarówno wobec pracodawcy, jak i w toku postępowania przed Sądem I Instancji.

Na brak zgody powódki na nowe warunki zatrudnienia wskazuje przede wszystkim treść oświadczenia, które złożyła na piśmie pracodawcy z 02.01.2014r. Jednocześnie, przed Sądem Rejonowym w Legnicy powódka zeznała, że od początku powiedziała pani dyrektor, że nie będzie pracować jako pracownik samorządowy, bo traci wszystkie uprawnienia z Karty Nauczyciela. Wskazała, że nie zgadzała się z zaproponowaną jej płacą, jak i nowymi warunkami pracy. Powódka dopiero na pytanie swojego pełnomocnika w pewnym sensie zmodyfikowała swoją odpowiedź, wskazując, że „właściwie godziła się na skutki warunków, tzn., że przechodzimy na inne warunki pracy, na wynagrodzenie się nie godziłam”

Dobitnym dowodem na fakt, że wyrażony wobec pracodawcy 3.01.2014r. brak zgody powódki rozciągał się na całość nowych warunków zatrudnienia, jest pismo powódki z 03.01.2014r. które pracodawca otrzymał 07.01.2014r. W piśmie tym powódka poinformowała pracodawcę, że do czasu złożenia jej wypowiedzenia zmieniającego uznaje, że

obowiązują ją warunki dotychczasowe – zarówno w zakresie wysokości wynagrodzenia, jak i wymiaru czasu pracy, a pracę ponad 26 godzinny wymiar będzie traktowała jako pracę w godzinach nadliczbowych.

Co istotne, jak zaznaczył we wcześniejszej części uzasadnienia Sąd Okręgowy, zmiana warunków zatrudnienia powódki była wymuszona przepisem art. 237 ust. 1 ustawy z 9.06.2011r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, który z mocy prawa zmienił status pracowniczy powódki z pracownika objętego przepisami Ustawy Karta Nauczyciela, na pracownika objętego przepisami Ustawy Kodeks pracy i Ustawy o pracownikach samorządowych. Sprzeciw powódki wobec zmiany jej statusu był zatem nieuzasadniony. W świetle stanowiska Sądu Najwyższego, wyrażonego w wyroku z 28.04.2009r., II PK 277/09, OSNP 2010/23-24/290 w sytuacji, kiedy akt normatywny wprowadzony na poziomie centralnym zmienia warunki pracy i płacy i zmiana ta wynika wprost z tego aktu, wypowiedzenie zmieniające nie jest wymagane. Powódka z mocy prawa utraciła wszelkie uprawnienia wynikające z Karty Nauczyciela i przeszła na wynikające z przepisów Kodeksu pracy normy czasu pracy (40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy). Z tych względów pracodawca nie wypowiedział powódce warunków pracy i płacy, tylko poinformował ją o zmienionych mocą ustawy nowych warunkach zatrudnienia.

Jeśli chodzi o wysokość wynagrodzenia zasadniczego za pracę powódki, rzeczywiście uległo ono znacznemu obniżeniu. Ustawa z 18.03.2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych przewiduje jednak stawki wynagrodzeń minimalnych dla pracowników samorządowych, a wynagrodzenie zaproponowane powódce było wyższe, niż wynagrodzenie zasadnicze wskazane jako minimalne w tabeli dot. pracowników jednostek organizacyjnych wspierania rodziny i systemie pieczy zastępczej. Z tego też punktu widzenia należałoby rozważyć, czy w zakresie wysokości wynagrodzenia zasadniczego za pracę powódki, było rzeczywiście wymagane wypowiedzenie zmieniające.

Niemniej jednak powyższa kwestia nie mogła decydować o uznaniu wypowiedzenia powódce umowy o pracę za niezgodne z prawem, skoro odmowa powódki dotyczyła wszystkich nowych zaproponowanych jej warunków pracy, w tym również tych, co do których zgodnie z prawidłową oceną Sądu Rejonowego, nie było wymagane złożenie wypowiedzenia zmieniającego. Sprzeciw powódki wobec zmiany jej statusu pracowniczego i konsekwencji tej zmiany był wyraźny i wskazywał jednoznacznie na brak chęci współpracy powódki z pracodawcą na nowych, narzuconych ustawą warunkach. Przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę była zatem prawdziwa i dodatkowo uzasadniała rozwiązanie z nią umowy o pracę. Należy pamiętać, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, a co za tym idzie przyczyny je uzasadniające mają zwykły charakter. (por. przykł. wyrok Sądu Najwyższego z 03.08.2007r., sygn. akt IPK 79/07). Ocena zasadności wypowiedzenia wymaga przy tym uwzględnienia interesów pracodawcy.

W ocenie Sądu Okręgowego, jeśli nawet powódka kwestionowałaby jedynie wysokość nowego wynagrodzenia za pracę, z uwagi na niewłaściwy tryb jego wprowadzenia, to nie uzasadniało to braku zgody na wszystkie nowe warunki zatrudnienia. Ewentualnie powódka mogła kwestionować wysokość nowego wynagrodzenia za pracę występując z żądaniem zapłaty.

Nie mogła mieć nadto znaczenia dla oceny zasadności powództwa okoliczność, że powódka świadczyła pracę zgodnie z nowym harmonogramem, pomimo zadeklarowania braku zgody na nowe warunki. Z tego faktu Sąd I Instancji wyciągnął wnioski przemawiające na korzyść powódki. Tej argumentacji Sąd Okręgowy nie podziela. Po pierwsze należy zaakcentować, że pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę w dniu, w którym jednoznacznie nie zgodziła się ona na wszystkie zaproponowane jej warunki pracy. Tymczasem świadczenie przez powódkę pracy zgodnie z nowym harmonogramem miało miejsce już po uzasadnionej decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z tej przyczyny- w okresie wypowiedzenia. Po drugie, powódka wobec pracodawcy zastrzegła, na co wskazywał Sąd Okręgowy we wcześniejszej części uzasadnienia, że pracę w zwiększonym wymiarze będzie traktowała jako pracę w godzinach nadliczbowych, czego nie można utożsamiać z jej zgodą na nowe warunki zatrudnienia w zwiększonym wymiarze czasu pracy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy uznał, że usprawiedliwione były zarzuty apelacji dotyczące naruszenia prawa materialnego tj. art. 45 k.p. Było to wystarczające do zmiany zaskarżonego wyroku w części zaskarżonej i oddalenia powództwa – art. 386 par. 1 k.p.c.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym oparto na art. 98 k.p.c i par. 11 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Strona pozwana w apelacji nie złożyła wniosku o zwrot poniesionych kosztów sądowych (opłata od apelacji), wnioskiem objęła jedynie koszty zastępstwa procesowego.