

Sygn. akt IV P 40/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 2016 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	S. K. , R. K.
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 9 lutego 2016 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa B. C.

przeciwko (...) Spółka z o.o. z siedzibą w Ż.

o odszkodowanie

1. Oddała powództwo
2. Nie obciąża powoda kosztami procesu.

Sygn. akt IV P 40/15

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powoda B. C. wniósł przeciwko pozwanemu (...) sp. z o.o. w Ż. o odszkodowanie w kwocie 30.690 zł wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy z 25.02.2015 r. oraz zasądzenie W uzasadnieniu pozwu podniósł, iż był zatrudniony w pozwanej spółce od 10.05.1995 r. a od 31.12.2014 r. pełnił funkcję kierownika dystryktu w regionie północno-zachodnim a od 1.01.2015 r. został kierownikiem oddziału. W ocenie powoda oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków płacy jest nieuzasadnione a wskazane w uzasadnieniu przyczyny są pozorne. Zadaniem powoda rzeczywistym celem pozwanego przy dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego było definitywne rozwiązanie umowy o pracę z powodem w wyniku nieprzyjęcia zmienionych warunków płacy. Dyrektor ds. rozwoju i dystrybucji na spotkaniu 4.12.2014 r., które odbyło się w B. obiecał, iż zmiana struktury organizacyjnej spółki nie wpłynie na wysokość wynagrodzenia. Wyniki pracy powoda nie uzasadniają obniżenia mu wynagrodzenia o 30 %, gdy innym kierownikom zaproponowano obniżenie wynagrodzenia o 10 % a niektórzy nie zostali objęci zmianą warunków pracy i płacy.

Pełnomocnik pozwanej spółki w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu wskazał, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy było uzasadnione a wskazane w wypowiedzeniu przyczyny nie były pozorne. Przyczyną wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy były

pogarszające się wyniki sprzedaży ograniczenie zadań w zakresie usług sprzedaży i dystrybucji, konieczność optymalizacji struktury kosztów stałych i optymalizacji struktur organizacyjnych. Usunięcie ze struktur pozwanej spółki powoda, wiązało się koniecznością negocjacji i ponownego ustalenia obszarów oraz związanych z nimi obowiązków w celu zapewnienia pracownikom pracy na innych stanowiskach. Zaproponowane powodowi wynagrodzenie odpowiadało ustalonym finalnie zakresowi obowiązków na stanowisku powoda. Powód był jedynym pracownikiem, który odrzucił propozycję porozumienia dotyczącego zmiany warunków wynagrodzenia.

Sąd ustalił co następuje:

Powód B. C. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. w B. Oddział C. i po połączeniu spółek oraz zmianie nazwy w pozwanej spółce (...) sp. z o.o. w Ż. od 10.05.1995 r. do 31.05.2015 r., od 31.12.2014 na stanowisku kierownika dystryktu w regionie północno-zachodnim i od 1.01.2015 r. na stanowisku kierownika oddziału.

(dowód: akta osobowe powoda).

Na przełomie 2014 r. i 2015 r. w pozwanej spółce nastąpiła zmiana struktury organizacyjnej polegająca na likwidacji stanowisk kierowników dystryktów.

(bezsporne).

Pozwana spółka i powód 26.01.2015 r. zawarli porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę powoda tj. stanowisko kierownika dystryktu ds. dystrybucji na kierownika oddziału.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B k.55).

Zakres obowiązków i odpowiedzialności powoda na stanowisku kierownika oddziału C. w stosunku do jego obowiązków jako kierownika dystryktu zmniejszył się o około 30%.

(bezsporne).

Pozwana spółka przygotowała powodowi porozumienie zmieniające jego warunki płacy zasadniczej z koty 9.651 zł brutto na 7.000 zł brutto miesięcznie.

(dowód: k.42).

Powód nie wyraził zgody na porozumienie w zakresie obniżenia jego płacy zasadniczej, spowodowane oszczędnościami w firmie.

(bezsporne).

Na spotkaniu w B. pod koniec 2014 r. zapowiadano zmiany struktury organizacyjnej pozwanej spółki, likwidację stanowisk kierowników dystryktów i nie informowano w ewentualnych zmianach wysokości wynagrodzeń. W pozwanej spółce zaszły zmiany struktury organizacyjnej likwidacja stanowisk kierowników dystryktów i przyjęto zasadę, iż przy likwidacji stanowisk kierowników dystryktów będą oni pełnili funkcje kierowników oddziałów. W przypadku gdy dawny kierownik dystryktu będzie kierował oddziałem i pododdziałem nie zmienią się jego warunki płacy a gdy tylko jednym oddziałem to nastąpi zmniejszenie wynagrodzenia. Z byłymi kierownikami dystryktów negocjowano i zawierano porozumienia o zmniejszeniu wynagrodzenia zasadniczego. W przypadku kierowników dwóch oddziałów lub jednego oddziału z pododdziałem nie zmieniano warunków płacowych np. kierownikowi oddziału K. i K. oraz pododdziału P., natomiast zmniejszono wynagrodzenie kierownikom pojedynczych oddziałów K. i K..

(dowód: zeznania świadka T. B. z 4.11.2015 r. k.266 od 00:00:53 do 00:34:13, M. B. k.155, W. N. k.171-172, F. C. z 15.09.2015 r. k.195 od 00:03:03 do 00:11:31, S. S. z 19.11.2015 r. k.294 od 00:01:53 do 00:14:45).

(...) sp. z o.o. w (...)02.2015 r. złożyło powodowi pisemne oświadczenie o zmianie warunków pracy i płacy w zakresie wysokości wynagrodzenia z powodu niekorzystnych zmian na krajowym rynku piwa, pogarszających się wyników sprzedażowych spółek kapitałowej Grupy (...), do której należy pracodawca, w konsekwencji ograniczenie realizowanych przez pracodawcę zadań w zakresie usług sprzedaży i dystrybucji na rzecz spółek kapitałowej Grupy (...), co w rezultacie powoduje potrzebę optymalizacji struktur organizacyjnych i struktury kosztów stałych i konieczność redukcji zatrudnienia na wskazanych stanowiskach.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B k.57).

Powód złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych mu warunków płacy.

(bezsporne).

Na miejsce powoda nie przyjęto nowego pracownika a tylko przesunięto pracownika z K..

(bezsporne).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy do wypowiedzenia warunków pracy i płacy mają odpowiednie zastosowanie przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę (art. 42 § 1 k.p.).

Przepis art. 45 k.p. wymaga by wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, przy czym wbrew literalnemu brzmieniu przepisu, wskazanie przyczyny jest nie tylko powinnością pracodawcy, lecz jego obowiązkiem. Ponadto przyczyna rozwiązania umowy o pracę musi być rzeczywista i konkretna.

Przy ocenie obowiązku pracodawcy przewidzianego w art. 30 § 4 KP nie można pominąć celu, dla którego przepis ten został wprowadzony. Chodzi mianowicie o to, by pracownik wiedział, czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca lub czym kierował się przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej, a sąd pracy - żeby badał i oceniał te fakty i okoliczności, które zadecydowały o wypowiedzeniu umowy.

Postępowanie przed sądem pracy toczy się w granicach zakreślonych przyczyną podaną w wypowiedzeniu. Sąd powinien dokonać oceny zasadności przyczyny wypowiedzenia w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyrok SN z 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS Nr 21/1999, poz. 688.).

Należy podkreślić, iż zgodnie z obowiązującym prawem, wypowiedzenie warunków umowy o pracę stanowi normalny, zwykły sposób zmiany stosunku pracy, tym samym pracodawca ma prawo dokonywać zmian organizacji zakładu pracy w celu zapewnienia właściwej realizacji zadań, a także prawo do zmian w zakresie gospodarki finansowej mającej na celu dążenie do osiągnięcia przynajmniej równowagi pomiędzy kosztami działalności a zyskami.

Ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, a pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyr. SN z 8.9.1977 r., I PRN 17/77, (...) 1978, Nr 5, s. 70).

W rozpoznawanej sprawie jak wynika z oświadczenia pracodawcy przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były niekorzystne zmiany na krajowym rynku piwa, pogarszające się wyniki sprzedażowe spółek kapitałowej Grupy (...), do której należy pracodawca, w konsekwencji ograniczenie realizowanych przez pracodawcę zadań w

zakresie usług sprzedaży i dystrybucji na rzecz spółek kapitałowej Grupy (...), co w rezultacie powoduje potrzebę optymalizacji struktur organizacyjnych i struktury kosztów stałych i konieczność redukcji zatrudnienia na wskazanych stanowiskach.

Jak wynika z wiarygodnych korelujących ze sobą zeznań świadków T. B., M. B., W. N., F. C. i S. S. w pozwanej spółce nastąpiła rzeczywista zmiana struktury organizacyjnej i likwidacja stanowisk kierowników dystryktów w przypadku powoda skutkująca zmianą stanowiska na kierownika oddziału i zmniejszenie jego obowiązków o około 30 %. Świadkowie powyżsi potwierdzili fakt zmniejszenia wynagrodzenia zasadniczego byłym kierownikom dystryktów, którzy zostawali kierownikami tylko jednego oddziału.

Znamienne jest, iż sam powód przyznał fakt zmiany struktury organizacyjnej i likwidacji stanowisk kierowników dystryktów i ograniczenia jego obowiązków o około 33 % a w jego ocenie zmniejszenie wynagrodzenia było pokłosiem oszczędności w firmie.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 29.10.2014 I PK 65/14 iż w sprawach toczących się z odwołań pracowników od wypowiedzenia rozwiązującego lub zmieniającego nie leży w gestii sądów pracy analizowanie przyczyn, które skłoniły pracodawcę do podjęcia działań restrukturyzacyjnych, ani dokonywanie oceny, czy wdrożona reorganizacja zapewni lepsze niż dotychczas funkcjonowanie całego zakładu lub jego poszczególnych części. To pracodawca decyduje o tym, w jakiej strukturze organizacyjnej chce dalej prowadzić swoją działalność i realizować cele tej działalności i to on ponosi ryzyko wadliwych decyzji w tym zakresie. Reorganizacja może zaś polegać na całkowitej likwidacji konkretnych stanowisk pracy i tworzeniu w to miejsce nowych. Może ona też przybrać postać merytorycznych przekształceń istniejących już stanowisk pracy w drodze częściowego rozdziału i łączenia w odmienny niż dotychczas sposób zadań przypisanych do poszczególnych stanowisk. Proces ten z reguły wymusza na pracodawcy analizę, którzy z zatrudnionych w zakładzie lub jego reorganizowanej komórce pracownicy najlepiej sprostatą obowiązkom na tak przekształconych stanowiskach, a konsekwencją tej oceny bywa konieczność dokonania stosownych przesunięć kadrowych.

Sąd podziela też stanowisko Sądu Najwyższego, iż racjonalizacja zatrudnienia zmierzająca do obniżenia kosztów działalności pracodawcy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego (wyrok SN 1999.06.16, PKN 106/99, OSNP 2000/16/619).

Wypowiedzenie jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP, gdy chociażby jedna z podanych przez pracodawcę przyczyn jest zasadna, prawdziwa i dostateczna (vide: I PK 36/13 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 28-08-2013).

Sąd w wyniku oceny przeprowadzonego materiału dowodowego nie stwierdził także, aby dokonane przez pozwanego wypowiedzenia warunków pracy miało charakter dyskryminujący.

Skorzystanie przez pracodawcę z prawa do uzasadnionego wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie może być oceniane jako dyskryminacja pracownika i naruszenie art. 5 KC w związku z art. 113 KP i art. 300 KP. (tak: wyrok SN z 8.07.2008 , II PK 357/07).

Pracodawca nie naruszył też wymogów formalnych oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy (art. 30 § 2¹, 3, 4 i 5 k.p.).

W konsekwencji wobec nie stwierdzenia w przedmiotowym wypowiedzeniu warunków płacy naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, jak również wobec braku przesłanek uznania tego wypowiedzenia warunków pracy i płacy za nieuzasadnione, Sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. a contrario powództwo oddalił.

Na podstawie art. 102 k.p.c. sąd zwolnił powoda od kosztów procesu, mając na względzie, iż wypowiedzenie warunków pracy i płacy spowodowało rozwiązanie stosunku pracy.