

# UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 grudnia 2013 r. skierowanym przeciwko (...) S.A. w W. powód W. S. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie warunków pracy i płacy z dnia 29 listopada 2013 roku. W uzasadnieniu powód wskazał, iż wypowiedzenie warunków umowy o pracę narusza przepisy prawa pracy, w szczególności art. 39 kp, w ocenie powoda przyczyny wskazane w treści wypowiedzenia warunków umowy o pracę nie są przyczynami rzeczywistymi, podniósł że jest to drugie wypowiedzenie zmieniające przedstawione powodowi w ciągu miesiąca, zmierza do radykalnej zmiany jego warunków pracy i stanowi przejaw dyskryminacji ze względu na wiek oraz mobbingu (pозew k. 13 – 20).

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) S.A. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że w treści wypowiedzenia pozwany wskazał, rzeczywiste i konkretne przyczyny niedotyczące pracownika, które były podstawą wypowiedzenia. Powód nie złożył oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, w związku z tym od 1 marca 2014 roku zajmuje stanowisko Głównego Specjalisty ds. Tworzenia Nowych Oddziałów Spółki z zakresem obowiązków i czynności z którym został zapoznany 29 listopada 2013 roku, pozwany powołał się na dyspozycję z art. 5 ust. 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pozwany podniósł, iż na skutek wprowadzenia u pozwanego szeregu zmian do regulaminu organizacyjnego, doszło do reorganizacji struktury spółki, poprzez określenie na nowo komórek organizacyjnych, wchodzących w skład Biura Zarządu, w tym utworzenie Działu (...), określenie na nowo jednostek organizacyjnych, podlegających bezpośrednio Biuru Zarządu, określenie na nowo zadań przypisanych Zespołowi (...), Działowi (...), Działowi (...), zmianę zasad funkcjonowania Pracowni (...) oraz laboratorium (...), sporządzenie na nowo schematu organizacyjnego i ujednoczenie ramowego Regulaminu Organizacyjnego Oddziału. Pozwany wskazał ponadto na utworzenie oddziału w W.. Pozwany podniósł, iż doszło do likwidacji nieobsadzonego zespołu do spraw marketingu i utworzenie Działu (...) celem zapewnienia promocji pozwanej na wszelkich możliwych rynkach usług – pozwany miał na względzie pełnioną przez powoda w ramach zarządu funkcję Członka Zarządu ds. Ekonomicznych i Marketingu. Kompetencje i dotychczasowym przebieg pracy powoda pozwolą na skuteczne wypełnianie przez niego nowych obowiązków pracowniczych określonych w karcie zakresu czynności. Pozwany zaprzeczył, ażeby działania pracodawcy nosiły znamiona mobbingu lub dyskryminacji, jednocześnie podnosząc, iż żądanie powoda stanowi nadużycie prawa podmiotowego (art. 8 k.p. – k. 57).

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

W. S. jest zatrudniony w (...) S.A. w W., na podstawie umowy o pracę, poczynszy od dnia 13 kwietnia 2004 r., w tym od dnia 14 lipca 2004 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (k. 7,8).

Od dnia 24 września 2010 r., strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Członka Zarządu ds. Ekonomicznych i Marketingu (poczynszy od dnia 1 lipca 2010 r. - k. 10). Zmiana umowy o pracę była konsekwencją wyboru powoda do Zarządu pozwanego. Z dniem 1 lipca 2013 r. upłynęła kadencja powoda jako członka Zarządu.

W związku z upływem kadencji Zarządu Spółki (...) S.A., w dniu 18 lutego 2013 r. Rada Nadzorcza (...) S.A. przeprowadziła postępowanie kwalifikacyjne na stanowisko Prezesa Zarządu (uchwała k. 37 – 38, akta o sygn. VIII 1230/13).

W dniu 27 czerwca 2013 r. Rada Nadzorcza (...) S.A. powołała Prezesa Zarządu V kadencji (...) S.A. w W.. Zgodnie z § 1 na ww. stanowisko powołany został K. Ż. (k. 82 (akta o sygn. VIII 1230/13).

Pismem z dnia 30 października 2013 r. pozwany wypowiedział powodowi warunki umowy o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął dniu 31 stycznia 2014 r., w części dotyczącej warunków płacy.

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 lutego 2014 r. zaproponował następujące nowe warunki umowy o pracę:

1. § 4 ust 1 umowy o pracę z dnia 24 września 2010 r. otrzymuje brzmienie: „Pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego”;
2. Pozostałe warunki umowy nie ulegają zmianie.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę jest wprowadzenie, w drodze zmiany Regulaminu Wynagradzania, obowiązującego w (...) S.A., nowych zasad wynagradzania byłych członków zarządu, pozostających w spółce (...) S.A. w zatrudnieniu na czas nieokreślony. Powyższa zmiana wprowadzona została uchwałą nr (...) z dnia 7 sierpnia 2013 r. Zarządu (...) S.A., weszła w życie w dniu 21 sierpnia 2013 r. Z dniem 1 lipca 2013 r. upłynęła kadencja powoda, jako Członka Zarządu pozwanego ds. Ekonomicznych i Marketingu, przy czym zawarta umowa o pracę nie przewidywała zasad i warunków dalszego jej kontynuowania, podobnie jak regulacje wewnętrzne obowiązujące w (...) S.A. W związku z zaistniałą sytuacją, konieczne stało się doprecyzowanie warunków wynagradzania w odniesieniu do kategorii pracowników określonych jako „byli członkowie zarządu”. Wskazał, iż zmiana regulaminu została pozytywnie zaopiniowana przez działające u pozwanego związki zawodowe (k. 17).

Powód znajdował się w okresie ochronnym, o którym mowa w art. 39 kp. (okoliczności bezsporne).

Od ww. wypowiedzenia powód odwołał się do Sądu. Postępowanie przez tut. Sądem Rejonowym zakończyło się nieprawomocnym wyrokiem (sygn. akt VIII P 1230/13).

Uchwałą z nr (...) zarząd pozwanego dokonał zmiany Regulaminu Organizacyjnego (k. 76, 80). Zmiana została zatwierdzona uchwałą Rady Nadzorczej z 27 września 2013 roku, nr. (...) (k. 97).

Pozwany utworzył m.in. Dział (...), na stanowisko dyrektora działu zatrudniając z dniem 22 lipca 2013 roku M. K. (k. 98).

Pismem z dnia 29 listopada 2013 r. pozwany wypowiedział powodowi warunki umowy o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął dniu 28 lutego 2014 r., w części dotyczącej warunków pracy, tj. stanowiska i miejsca pracy. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 marca 2014 r. zaproponowano powodowi zatrudnienie na stanowisku Głównego Specjalisty ds. Tworzenia Nowych Oddziałów Spółki w dziale (...) na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy i powierzono obowiązki określone w „karcie zakresu czynności pracownika”. Jako przyczynę, pozwany wskazał utratę przez powoda możliwości wykonywania swoich obowiązków określonych w umowie o pracę w związku z upływem kadencji Członka Zarządu Spółki ds. Ekonomicznych i Marketingu IV kadencji i brakiem powołania powoda na stanowisko Członka Zarządu V kadencji. Pozwany w dokumencie wypowiedzenia wskazał, że z dniem 1 lipca 2013 r. upłynęła kadencja powoda, jako Członka Zarządu pozwanego ds. Ekonomicznych i Marketingu, przy czym zawarta umowa o pracę nie przewidywała zasad i warunków dalszego jej kontynuowania, podobnie jak regulacje wewnętrzne obowiązujące w (...) S.A., będąc zatrudnionym w charakterze członka Zarządu, z chwilą wygaśnięcia mandatu i brakiem powołania do Zarządu V kadencji powód utracił faktyczną możliwość wykonywania swej podstawowej powinności pracowniczej. Pozwany w wypowiedzeniu wskazał, że kolejną przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy jest uzasadniona potrzeba po stronie pracodawcy stworzenia w ramach istniejącej struktury organizacyjnej nowych stanowisk pracy (Głównego Specjalisty ds. Tworzenia Nowych Oddziałów) związanych z rozwojem jej działalności. Jak wskazał pozwany, konieczność utworzenia w ramach istniejącej struktury organizacyjnej wspomnianego stanowiska pracy, stanowiącego w zamierzeniu pracodawcy istotne wsparcie dla pracy Dział (...), wynika z potrzeby rozwoju spółki w kierunku tworzenia nowych oddziałów rozpoczynając od miast wojewódzkich o dużej ilości zabytków i znajdujących się w zamożniejszych regionach kraju (K., P., W.), do czego niezbędne są samodzielne prace analityczne, jak również

znajomość działań organizacyjnych związanych z funkcjonowaniem oddziałów. Jak podał pozwany, uzasadnienie zaproponowania powodowi wskazanego stanowiska, wynika z dotychczasowego przebiegu pracy powoda i pozostaje zgodne z posiadanymi kompetencjami, a zamiarem pracodawcy jest reorganizacja spółki polegająca na pełnym i optymalnym wykorzystaniu aktualnych zasobów ludzkich, mająca na celu poprawienie wyników finansowych spółki. Powierzenie powodowi stanowiska wynika z faktu, że jest to najwyższe stanowisko zaszeregowania dla osób nie zajmujących stanowisk kierowniczych w spółce, otrzymywane wynagrodzenie pozostaje zgodne z regulaminem wynagradzania i jest adekwatne do zatrudnionych na podobnych stanowiskach (k. 19).

W dniu 29 listopada 2013 roku przedstawiono powodowi Kartę zakresu czynności pracownika, na stanowisku Głównego Specjalisty ds. Tworzenia Nowych Oddziałów Spółki (k. 101). Powód podlega Dyrektorowi Marketingu i Rozwoju Rynków.

Pozwany posiada oddziały w G., L. i W. (k. 114).

Wynagrodzenie powoda, liczone jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 10.527,77 zł. (k. 124).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o materiał dowodowy zgromadzony w aktach sprawy w postaci dokumentów oraz kopii dokumentów, których wiarygodność nie budziła wątpliwości Sądu. Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach powoda oraz przesłuchanych w toku postępowania świadków.

Zdaniem Sądu za w pełni wiarygodne uznać należy zeznania świadków (M. K. – k. 147, M. S. – k. 162, E. T. – k. 183) gdyż w sposób spójny, logiczny i wyczerpujący przedstawił okoliczności zmian w strukturze organizacyjnej pozwanego Zeznania świadków znajdują swoje potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, w załączonych do niniejszej sprawy dokumentach. Z ocenie Sądu za w pełni wiarygodne uznać należy zeznania powoda, w zakresie w jakim dotyczą faktów istotnych dla potrzeb rozstrzygnięcia, który w sposób spójny, logiczny i konsekwentny przedstawił okoliczności i wręczenia mu wypowiedzenia zmieniającego. Zeznania powoda w tym zakresie znajdują swoje potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym materiale dowodowym, w tym w zeznaniach świadków oraz w załączonych do niniejszych akt dokumentach, w zakresie w jakim dotyczą przebiegu zatrudnienia powoda, dokonywanych w stosunku do niego działań kadrowych, w pozostałym zakresie stanowią emanację stanowiska wyrażonego w pozwie.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie i podlega oddaleniu.

Zgodnie z dyspozycją z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być konkretna, prawdziwa, rzeczywista i stanowić dostateczne uzasadnienie dla ww. decyzji. Konstrukcja ta ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi oceny słuszności wypowiedzenia i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia umowy o pracę w postępowaniu sądowym.

W pełni należy podzielić pogląd Sądu Najwyższego – Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrażony w wyroku z dnia 6 grudnia 2001r. (w sprawie o sygn. I PKN 715/2000), że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania (zmiany). Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to wszakże przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. W ocenie Sądu w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę należy podzielić stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 października 1996 w sprawie I PRN 69/96, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 KP powinna być

dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, wytyczne w przedmiocie stosowania art. 45 KP, OSNCP 1985 z. 11 poz. 164). Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi na stanowisku samodzielnym, jeżeli przemawia za tym dobro pracodawcy wyrażające się w konieczności zabezpieczenia wykonania zadań (por. wyrok OSPiUS w Warszawie z dnia 16 lipca 1976 r., I P 994/76). Wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (por. wyrok z dnia 28 września 1976 r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2 poz. 18). Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, to wypowiedzenie takie jest uzasadnione (por. wyrok SN z dnia 2 września 1998 r. w sprawie I PKN 271/98).

Na tle stanu faktycznego, leżącego u podstaw rozstrzygnięcia, niespornym jest, że powód pozostaje w okresie ochronnym, o którym mowa w art. 39 k.p. Powód zajmował stanowiska Członka Zarządu pozwanego ds. Ekonomicznych i Marketingu, co wynika wprost z brzmienia umowy o pracę. Niespornym jest również, że dniem 1 lipca 2013 r. upłynęła kadencja powoda jako członka Zarządu.

Pracodawca jako powody wypowiedzenia warunków pracy wskazał dwie kategorie przyczyn tj.: fakt utraty przez powoda możliwości wykonywania swoich obowiązków określonych w umowie o pracę w związku z upływem kadencji powoda jako Członka Zarządu Spółki ds. Ekonomicznych i Marketingu IV kadencji i brakiem powołania powoda na stanowisko członka Zarządu V kadencji oraz potrzebę stworzenia w ramach istniejącej struktury organizacyjnej nowych stanowisk pracy (głównego specjalisty ds. tworzenia nowych oddziałów) związanych z rozwojem jej działalności jako wsparcie dla pracy Dział (...).

Zdaniem Sądu, w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, tak sformułowane przyczyny należy uznać za prawdziwe i obiektywnie uzasadnione. W ocenie Sądu, nie ma wątpliwości, iż powód nie może funkcjonować w strukturze spółki jako członek zarządu, skoro zgodnie z przepisami k.s.h. nie pełni tej funkcji i nie może partycypować w reprezentacji pozwanego ani sprawować innych kompetencji zarządu. Nie ma również wątpliwości, iż pozwany rzeczywiście utworzył Dział (...), kontynuując działania poprzedniego Zarządu utworzył oddział spółki w W.. Nie jest rzeczą Sądu kontrola zasadności i racjonalności tych przedsięwzięć.

Zgodnie z art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844 ze zm.) w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi o którym mowa w art. 39 i 177 Kodeksu pracy.

Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy (ta sytuacja nie miała w niniejszej sprawie miejsca).

Powyższe regulację mają zastosowanie, również w sytuacji wypowiedzenia z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 ustawy (na mocy art. 10 ust. 1 ustawy).

Tym samym, mając na względzie powołane przepisy, działanie pozwanego w zakresie wypowiedzenia warunków pracy z 29 listopada 2013 roku było uprawnione.

Niezależnie od zaprezentowanej subsumcji powołanych przepisów, zważyć należy, że zasadniczą funkcję ochrony z art. 39 k.p. stanowi funkcja ochronna i stabilizacyjna, polegająca na tym, że zastosowanie dyspozycji z powołanego

przepisu, ma doprowadzić do sytuacji, w której objęty zawartą w nim regulacją pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne, bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego pracodawcy, ale tylko wówczas, gdy kontynuowanie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie uprawnień emerytalnym z mocy samego prawa, po ziszczeniu się warunków określonych w przepisach emerytalnych (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2012 r w sprawie o sygn. I PK 145/2012, LexPolonica nr 5179969). W ocenie Sądu, działania pozwanego polegające na wypowiedzeniu warunków pracy z 29 listopada 2013 roku, nie zagrażają z tego punktu widzenia statusowi powoda, a zaproponowane warunki zatrudnienia nie są poniżej kwalifikacji powoda. Biorąc pod uwagę okoliczność, że powód co już wskazano, nie może być zatrudniony na dotychczasowym stanowisku Członka Zarządu, roszczenie powoda zdaniem Sadu w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę stanowi nadużycie prawa podmiotowego w rozumieniu art. 8 k.p. (por. wyrok SO, SPiUS w Warszawie z dnia 14 czerwca 1982 r. w sprawie o sygn. I P 1253/82), tym samym powództwo podlegało oddaleniu.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 k.p.c. stosownie do ostatecznego wyniku procesu. W związku z powyższym Sąd obciążył stronę powodową kwotą 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono na podstawie § 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Z tych wszystkich względów, w oparciu o powołane przepisy, w pełni akceptując powołane poglądy judykatury, należało orzec jak w sentencji.

Z: (...).