

UZASADNIENIE

do wyroku z dnia 14 maja 2014r.

Pozwem z dnia 16 grudnia 2013r., skierowanym przeciwko (...)w W.(dalej (...)), powódka E. B.wniosła o uznanie za bezskuteczne porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy z dnia 22 grudnia 2010r. umowy o pracę zawartej w dniu 15 czerwca 1994r. oraz o zasądzenie od pozwanego wyrównania wynagrodzenia zasadniczego wraz z wysługą lat, premią, dodatkowym wynagrodzeniem rocznym, składką odprowadzaną na pracowniczy program emerytalny oraz składek ZUS według 11 kategorii zaszerogowania od dnia 1 stycznia 2011r.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że w dniu 22 grudnia 2010r. pozwany przedstawił powódce do akceptacji porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, w którym była zawarta m. in. informacja o włączeniu dodatku za wysługę lat do wynagrodzenia brutto oraz odwołanie do Uchwały Zarządu (...) nr (...). Powódka podkreśliła, że nie przyjęła ww. porozumienia, a mimo to pozwany w dniu 1 stycznia 2011r. bez wypowiedzenia dokonał jednostronnej zmiany warunków umowy o pracę. (pozew k. 4).

W odpowiedzi na pozew z dnia 14 lutego 2014r. pozwany (...)w W.(dalej (...)), reprezentowany przez pełnomocnika profesjonalnego, wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, że wobec odmowy podpisania przez powódkę porozumienia zmieniającego, po przeprowadzeniu konsultacji ze związkami zawodowymi w sprawie wypowiedzenia zmieniającego, pozwany wypowiedział powódce dotychczasowe warunki pracy i płacy. Dodatkowo pozwany wskazał, że powódka nie kwestionowała okoliczności zmiany warunków pracy i płacy w dniu 21 maja 2012r., kiedy otrzymała propozycję awansu na stanowisko starszego specjalisty i podwyżki wynagrodzenia. (odpowiedź na pozew k. 24-27).

W piśmie z dnia 4 kwietnia 2014r. wskazała, że różnica między wynagrodzeniem otrzymywanym, a tym jakie powinna otrzymywać, w sytuacji kiedy by nie doszło do zmiany warunków wynagradzania wynosi 29 082 zł (k. 40 -41)

Na rozprawie w dniu 14 maja 2014r. powódka podtrzymała dotychczasowe stanowisko, wnosząc jednocześnie odwołanie od wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia 28 stycznia 2011r., żądając przywrócenia kategorii zaszerogowania i zmiany wynagrodzenia zasadniczego według uchwały obowiązującej od 1 stycznia 2011r. (protokół k. 66-69).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. B. jest zatrudniona u pozwanego od 15 czerwca 1994r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 6 lipca 2009r. powódka świadczy pracę w Oddziale Okręgowym w B. (umowa o pracę k. 3, akta osobowe, część b, pismo k. 131 a/o część b).

W 2009 i 2010r. pozwany przeprowadził regulację wynagrodzeń polegającą m. in. likwidacji dodatków, wliczeniu dodatku za wysługę lat do wynagrodzenia zasadniczego i zaokrągleniu wynagrodzenia zasadniczego w górę do pełnych setek. Zmiany te były konsultowane i zaakceptowane przez organizacje związkowe działające u pozwanego. Zmiana regulaminu wynagradzania miała powszechny charakter i odnosiła się do wszystkich pracowników pozwanego objętych tą zmianą. Dotyczyła ona łącznie około 3700 pracowników (porozumienie k. 136 a/o część b, zeznania świadka A. T. k. 66v-68v).

W dniu 25 listopada 2010r. zarząd pozwanego podjął uchwałę nr (...)w sprawie zasad wynagradzania pracowników (...). W związku z ww. uchwałą pozwany złożył pracownikom propozycje porozumień zmieniających warunki pracy i płacy. Pracownikom, którzy nie przyjęli zmian proponowanych w drodze porozumień, pozwany doręczył wypowiedzenia zamieniające warunki pracy i płacy (uchwała k. 6-7, zeznania świadka A. T.k. 66v-68v).

W ramach wyżej opisanych zmian powódka otrzymała propozycję objęcia stanowiska specjalisty w Oddziale Okręgowym w B.i wynagrodzenia w wysokości 3800 zł. W dniu 22 grudnia 2010 r. Powódka podpisała jeden egzemplarz porozumienia przebywając na sali operacyjnej, na której pracowała przy obsłudze klientów, uprzednio go nie czytając. Po zapoznaniu się z treścią porozumienia powódka nabrała przekonania, że treść podpisanego porozumienia nie zgadza się z treścią uchwały nr (...). Udała się więc do pracownika pozwanego, któremu wcześniej przekazała podpisany egzemplarz i oświadczyła, że nie zgadza się na zaproponowane warunki. Odebrała podpisany wcześniej egzemplarz porozumienia, wręczając pracownikowi pozwanego drugi egzemplarz porozumienia z adnotacją „nie przyjmuję” bez podpisu (porozumienie k. 142 a/o część b, zeznania świadka A. T.k. 66v-68v, zeznania powódki k. 68v-69).

Wobec nie przyjęcia przez powódkę porozumienia zmieniającego, pozwany, po konsultacjach z organizacjami związkowymi, podjął decyzję o wypowiedzeniu powódce warunków pracy i płacy. W tym czasie – pod koniec stycznia 2011r. – powódka przebywała na urlopie na żądanie, dlatego pozwany zdecydował się na przesłanie oświadczenia o zmianie warunków zatrudnienia za pośrednictwem poczty na wskazany przez powódkę adres do korespondencji (zgłoszenie urlopu k. 48, pisma k. 142a a/o część b, wypowiedzenie warunków pracy i płacy k. 142b a/o część b, zeznania świadka A. T. k. 66v-68v).

Powódka nie odebrała powyższego pisma. Przesyłka była dwukrotnie awizowana. Pozwany uznał w takiej sytuacji, że nastąpiło skuteczne doręczenie, a co za tym idzie – wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy. W związku z powyższym od dnia 1 stycznia 2011r. pozwany wypłacał powódce wynagrodzenie w wysokości określonej w wypowiedzeniu, tj. 3800 zł brutto (wydruki z listy płac k. 31, 32, 42, 43, 44, 45, 46, 47, pismo wraz z kopertą k. 142b a/o część b, zeznania świadka A. T. k. 66v-68v).

Powódka, w związku z uchwałą nr (...)w sprawie zasad wynagrodzenia pracowników (...) do 21 maja 2012r., otrzymała propozycję awansu na starszego specjalistę i podniesienia wynagrodzenia do 4000zł brutto. Powódka nie przyjęła tej propozycji (pismo k. 146 a/o część b, zeznania świadka A. T.k. 66v-68v).

W czerwcu 2011r. powódka skontaktowała się telefonicznie z pracownikiem kadr pozwanego w celu wyjaśnienia zmiany w wypłacanym jej wynagrodzeniu. Została wówczas poinformowana, że zmiana ta została dokonana w oparciu o wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 28 stycznia 2011r., od którego powódka nie złożyła odwołania. Na prośbę powódki kopia wypowiedzenia została jej przesłana pocztą. Po otrzymaniu dokumentu powódka do czerwca 2013r. prowadziła z pozwanym korespondencję w celu ustalenia skuteczności dokonanego wypowiedzenia, wskazania jej aktualnego dokumentu potwierdzającego wysokość wynagrodzenia, grupę zaszeregowania i zajmowane stanowisko (pisma k. 147, 147a, 148, 150, 151, 156 i k. 157, zeznania świadka A. T. k. 66v-68v, zeznania powódki k. 68v-69).

Wynagrodzenie powódki E. B. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 4.918,33 zł brutto (zaświadczenie k. 34).

Powyżej opisany stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy w postaci dokumentów oraz kopii dokumentów, których wiarygodność nie budziła wątpliwości Sądu, nie była nadto kwestionowana przez strony. Sąd dał także wiarę zeznaniom świadka A. T. i powódki, ponieważ były one wewnętrznie spójne i logiczne oraz korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo E. B. nie zasługuje na uwzględnienie.

W toku procesu powódka dochodziła uznania za bezskuteczne porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy z dnia 22 grudnia 2010r. i zasądzenie od pozwanego wyrównania wynagrodzenia zasadniczego wraz z wysługą lat, premią, dodatkowym wynagrodzeniem rocznym, składką odprowadzaną na pracowniczy program emerytalny oraz składek ZUS według 11 kategorii zaszeregowania od dnia 1 stycznia 2011r. oraz wnosząc jednocześnie odwołanie od

wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia 28 stycznia 2011r. dochodziła przywrócenia kategorii zaszeregowania i zmiany wynagrodzenia zasadniczego według uchwały obowiązującej od 1 stycznia 2011r.

Porozumienie stron jest czynnością prawną pozwalającą pracownikowi i pracodawcy kształtować łączący ich stosunek pracy. Jest to dwustronna czynność prawna, która dochodzi do skutku w chwili złożenia przez obie strony zgodnych oświadczeń woli. Kodeks pracy nie przewiduje także żadnej odpowiedzialności, za ewentualne niezgodne z prawem działanie jednej ze stron porozumienia. Wynika to z zasady, że umowa to zgodna wola obu stron. W tym przypadku miałyby ewentualnie zastosowanie przepisy prawa cywilnego (w oparciu o art. 300 kodeksu pracy) np.: przepisy dotyczące wad oświadczenia woli, jednak takiego roszczenia powódka nie zgłaszała. Roszczenie powódki o uznanie za bezskuteczne porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy z dnia 22 grudnia 2010r. umowy o pracę zawartej w dniu 15 czerwca 1994r. nie mogło zostać uwzględnione. Ze stanu faktycznego wynika bowiem, że nie doszło do skutecznego zawarcia porozumienia stron. Powódka ostatecznie nie wyraziła zgody na zmianę warunków pracy i płacy. Złożyła również oświadczenie o ich nie przyjęciu. Nie budzi zatem wątpliwości, że porozumienie stron nie zostało zawarte. Dodatkowo wyrazem świadomości pracodawcy o niedojszciu do skutku porozumienia stron jest złożenie przez niego oświadczenia o wypowiedzeniu powódce warunków pracy i płacy z dnia 28 stycznia 2011r.

W związku z nieuwzględnieniem roszczenia powódki o uznanie za bezskuteczne porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy z dnia 22 grudnia 2010r., dalsze jej roszczenia wynikające z tego tytułu, należało również uznać za bezpodstawne.

Mając na uwadze przepis art. 264 w związku z art. 42 § 1 kp Sąd oddalił odwołanie powódki od wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia 28 stycznia 2011r. jako złożone po terminie. Zgodnie z treścią art. 264 § 1 kp odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

W przedmiotowej sprawie kluczowe było ustalenie, kiedy doszło do doręczenia powódce oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy.

Z uwagi na nieobecność powódki w pracy pozwany przesłał oświadczenie o wypowiedzeniu powódce warunków pracy i płacy za pośrednictwem poczty. Przesyłka była dwukrotnie awizowana. Ostatecznie powódka nie odebrała przesyłki. W takiej sytuacji pracodawca uznał, że doszło do skutecznego doręczenia oświadczenia woli.

Podstawą dla przyjęcia skuteczności doręczenia jest art. 61 §1 kodeksu cywilnego w związku z art. 30 kodeksu pracy: oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.

W przedmiotowej sprawie wypowiedzenie warunków pracy i płacy zostało przesłane powódce pocztą w dniu 28 stycznia 2011r. i dwukrotnie awizowane w miejscu jej zamieszkania. W związku z czym należy uznać, że najpóźniej w dniu 15 lutego 2011. powódka mogła zapoznać się z jego treścią i od następnego dnia rozpoczął się bieg terminu na złożenie przez powódkę odwołania od wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Jeśli by jednak przyjąć, jak chce powódka, że pozwany wtedy nie złożył skutecznie oświadczenia woli, to zrobił to najpóźniej w czerwcu 2011r. Na prośbę powódki pozwany przesłał jej kopię wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia 28 stycznia 2011r. W późniejszym okresie powódka prowadziła w tej sprawie korespondencję z kadrami pozwanego. Pozwany ponownie w piśmie z 19 czerwca 2013r. wskazał, że skutecznie wypowiedział powódce warunki umowy o pracę (pismem z dnia 28 stycznia 2011r.) przesyłając oświadczenie woli na adres zamieszkania powódki. Do tego pisma pozwany po raz kolejny załączył kopię wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia 28 stycznia 2011r. Odwołanie od wypowiedzenia powódka złożyła dopiero na rozprawie w dniu 14 maja 2014r., a więc po terminie.

Powódka nie wykazała, że w niniejszej sprawie zaszła okoliczność wskazana w art. 265 § k.p. Zgodnie z nim, jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. W niniejszej sprawie powódka prowadziła korespondencję z pracodawcą przez prawie dwa lata. Ostatnie pismo datowane jest na 19 czerwca 2013 r. Do pisma tego pozwany po

raz kolejny załączył kopię wypowiedzenia warunków pracy i płacy powódki z 28 stycznia 2011r. Wypowiedzenie to zawierało pouczenie. Powódka w trakcie procesu nie wykazała okoliczności, o których mowa w art. 265 §1 k.p.

W tej sytuacji żądanie powódki dotyczące zasądzenia wynagrodzenia stanowiącego różnicę między tym, co otrzymywała po zmianie warunków pracy i płacy z dnia 28 stycznia 2011r., a tym, co według powódki powinna otrzymywać (w oparciu o umowę łączącą strony przed w/w zmianami) – kwoty 29 082 zł – nie zasługuje na uwzględnienie. Pracodawca skutecznie złożył oświadczenie woli o wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Jednocześnie należy wskazać, że w związku ze zmianami zasad wynagradzania jaki miały miejsce w 2009 i 2010 roku warunki wynagradzania powódki nie uległy zmianie na niekorzyść. Wynagrodzenie powódki podwyższono o 62 zł. Do podstawy wynagradzania włączono dodatek za wysługę lat Zmieniono kategorie zaszeregowania, od nowa przypisując do nich stanowiska.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przytoczone przepisy prawa Sąd orzekł jak w sentencji.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 kpc stosownie do ostatecznego wyniku procesu. W związku z powyższym Sąd obciążył powódkę kwotą 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (odwołanie od dwóch oświadczeń woli). Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono na podstawie § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Z: (...).