

Sygn. akt IV P 127/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 01 kwietnia 2019r.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy

w składzie:

P.: SSR Justyna Marciniak

Ławnicy: Ewa Wanda Pakuszewska, Dorota Umińska

Protokolant: st. sekr. sądowy Iwona Kosmala

po rozpoznaniu w dniu 20 marca 2019r. w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa W. J.

przeciwko Domowi Pomocy Społecznej w C.

o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy

I. Zasądza od pozwanego Domu Pomocy Społecznej w C. na rzecz powódki W. J. kwotę 10.608,00 (dziesięć tysięcy sześćset osiem złotych 00/100) tytułem odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenia warunków pracy i płacy;

II. W pozostałym kresie oddala powództwo;

III. Wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.536,00 zł (trzy tysiące pięćset sześć złotych 00/00);

IV. Zasądza od pozwanego Domu Pomocy Społecznej w C. na rzecz powódki W. J. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. Nakazuje pobrać od pozwanego Domu Pomocy Społecznej w C. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 530 zł (pięćset trzydzieści złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu.

Sygn. akt IV P 127/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 26 września 2018 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko Domowi Pomocy Społecznej w C., powódka W. J. domagała się uznania wypowiedzenia warunków pracy i płacy dokonanego w dniu 10 września 2018 r. za bezskuteczne, a w razie upływu okresu wypowiedzenia przywrócenia jej dotychczasowych warunków pracy i płacy u pozwanego. Wniosła ponadto o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wyjaśniła, że jest wieloletnim pracownikiem pozwanego zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od 16 sierpnia 2006 r. pełni u pozwanego obowiązki inspektora ds. bhp. Pomimo długoletniego zatrudniania i dotychczasowej bezproblemowej pracy, pozwany w dniu 10 września 2018 r. dokonał

wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy w ten sposób, że z dniem 1 stycznia 2019 r., po upływie okresu wypowiedzenia, zaproponowano jej zatrudnienie na stanowisku ds. bezpieczeństwa i higieny pracy w wymiarze ¼ etatu za wynagrodzeniem ustalonym w oparciu o Regulamin Wynagradzania (...) Domu Pomocy Społecznej w C. w następujący sposób: wynagrodzenie zasadnicze wg kategorii X – 700 zł, dodatek za staż pracy 20% - 140 zł, premia regulaminowa 10% - 70 zł. Z kolei jej dotychczasowe warunki płacowe na pełen etat kształtowały się następująco: wynagrodzenie zasadnicze 2 720 zł, dodatek za staż pracy 544 zł, premia regulaminowa 272 zł. W pierwszej kolejności powódka zarzuciła, iż przedmiotowe wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem art. 32 ust. 1 pkt 2 Ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, o którym mowa w pkt 1 tego przepisu, czyli imiennie wskazanego uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej a pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Powódka twierdziła, że takim pracownikiem niewątpliwie była. Pozwany miał tego pełną świadomość, a mimo to zignorował całkowicie przedmiotowy fakt. W dalszej kolejności powódka twierdziła, iż dodatkowo przedmiotowe wypowiedzenia nie zawiera uzasadnionej przyczyny. Po pierwsze, Dyrektor pozwanego niejednokrotnie publicznie wypowiadał się, iż kierowana przez niego jednostka jest w bardzo dobrej kondycji ekonomiczno – finansowej. Dlatego dziwi ją, że wypowiedzenie jest spowodowane nagle sytuacją odwrotną. (k. 3-6 akt). Po drugie, nieprawdziwe jest twierdzenie, iż niemożliwe jest zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy na zajmowanym stanowisku oraz związana z tym niemożność przypisania powódce obowiązków innego pracownika, co miałyby zmusić pozwanego do dokonania wypowiedzeń zmieniających również na innych stanowiskach. Analiza jej dotychczasowych obowiązków wskazuje jednoznacznie, że obarczona była nie tylko ściśle związanymi z bhp, czego świadomość miało kierownictwo pozwanego.

Swoje stanowisko powódka podtrzymywała do końca postępowania przed Sądem.

Pozwany Dom Pomocy Społecznej w C. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wskazał, że pismem z dnia 12 marca 2018 r. zawiadomił zarząd zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy powódki. W odpowiedzi, pismem z dnia 15 marca 2018 r. Zarząd Komisji Zakładowej nie wyraził zgody na dokonanie wypowiedzenia zmieniającego powódce, a swoje stanowisko zakładowa organizacja związkowa argumentowała szczególną ochroną stosunku pracy powódki wynikającą z art. 32 Ustawy o związkach zawodowych. W odniesieniu do pisma z dnia 15 marca 2018 r. pozwany poinformował, że w aktach osobowych w posiadaniu pracodawcy brak jest uchwały wskazującej powódkę jako pracownika podlegającego szczególnej ochronie z art. 32 Ustawy o związkach zawodowych. Odpowiadając na to pismo, Zarząd zakładowej organizacji związkowej pismem z dnia 22 marca 2018 r. podtrzymywał swoje stanowisko wyrażone w piśmie z dnia 15 marca 2018 r. Dodatkowo przy piśmie z dnia 26 marca 2018 r. Zarząd organizacji związkowej przesłał Uchwałę nr 1/2018 z dnia 20 lutego 2018 r. wskazując pracowników objętych ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Wskazał 4 pracowników, w tym powódkę. Liczba członków zakładowej organizacji związkowej na dzień 31 marca 2018 r. wynosiła 41. Następnie pozwany podkreślił, że podstawę wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy stanowiły przepisy Rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U z 1997 r., Nr 109, poz. 704 z późn. zm.). Stosownie do § 1 ust. 1 tegoż rozporządzenia, pracodawca zatrudniający od 100 do 600 pracowników tworzy wieloosobową lub jednoosobową komórkę albo zatrudnia w tej komórce pracownika służby bhp w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zatem wbrew twierdzeniom powódki, jej zatrudnienie na stanowisku inspektora bhp w pełnym wymiarze czasu pracy z przypisaniem dodatkowych obowiązków, które nie są związane z obowiązkami służby bhp byłoby sprzeczne z obowiązującymi przepisami w tej materii. Zgodnie bowiem z przepisami § 2 ust. 2 rozporządzenia, służba bhp nie może być obciążona innymi zadaniami niż wymienione w § 1, z wyjątkiem pracownika zatrudnionego przy innej pracy, o której mowa w art. 237¹¹ § 1 k.p. Z kolei powoływanie się przez powódkę w pozwie jakoby wypowiedzenie nie zawierało uzasadnionej przyczyny jest w ocenie pozwanego nieporozumieniem, gdyż w wypowiedzeniu zostało wyraźnie wskazane, iż powódce zatrudnionej na stanowisku inspektora bhp nie mogą być powierzone inne obowiązki jak to

miało miejsce dotychczas, gdyż było by to sprzeczne z obowiązującymi przepisami cytowanego wyżej Rozporządzenia. Pozwany wskazał, iż nawet gdyby hipotetycznie przyjąć, że możliwym byłoby zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy, to takie działanie wymagałoby od pracodawcy przypisania innych zadań do zajmowanego przez powódkę stanowiska. W takiej sytuacji, inne czynności przypisane powódce musiałyby pochodzić z innych stanowisk pracy, co w praktyce wiązałoby się dokonaniem wypowiedzeń zmieniających w stosunku do pracowników, wykonujących takie czynności dotychczas. Ponadto, zarzucił, iż objęcie powódki szczególną ochroną z art. 32 ust. 1 Ustawy o związkach zawodowych, w tym konkretnym przypadku pozostaje w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego, a także społeczno – gospodarczym przeznaczeniem żądania przywrócenia do pracy. Zwrócił uwagę, że przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy w żaden sposób nie miała związku z ratio legis określonej w art. 32 ust. 1 Ustawy o związkach zawodowych szczególną ochroną stosunku działaczy związkowych. Objęcie imienne powódki szczególną ochroną niewątpliwie nastąpiło po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy. (k. 41-43 akt).

Swoje stanowisko pozwany podtrzymał do końca postępowania przed Sądem.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka W. J. została zatrudniona u pozwanego Domu Pomocy Społecznej w C. 7 sierpnia 1990 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku magazyniera. Porozumieniem zmieniającym warunki umowy o pracę z dnia 16 sierpnia 2006 r. powierzono jej obowiązki inspektora ds. bezpieczeństwa i higieny pracy.

(Dowód: umowa o pracę z dn. 7.08.1990 r. k. 76-77, porozumienie o zmianie umowy o pracę z dn. 16.08.2006 r. k. 150, zeznania powódki k. 248-250, k. 424-427)

Powódka jest z wykształcenia technikiem bhp. Ukończyła kurs pedagogiczny oraz szkolenie samodzielnej księgowej. Na stanowisku inspektora bhp do zakresu jej obowiązków należały również obowiązki inspektora ppoż oraz obowiązki związane z całą gospodarką transportu. Do tego powódka prowadziła księgowość dotyczącą części materiałowej, tj. ewidencję, kasację, inwentaryzację, przypisywanie odpowiedzialności materialnej. Przez główną księgową zostało jej również zlecone prowadzenie konta bilansowego. Ponadto powódka obsługiwała ksero, wymieniała papier, tonery, usuwała drobne awarie. Należały też do niej wszystkie czynności związane z licencjami. Ponadto obsługiwała centralę telefoniczną. Na wynagrodzenie powódki składało się: wynagrodzenie zasadnicze 2 720 zł, dodatek za staż pracy 544 zł, premia regulaminowa 272 zł.

(Dowód: pismo z dn. 2.01.2017 r. k. 220, zakres obowiązków powódki k. 28- 31, zeznania powódki k. 248-250, k. 424-427), zeznania świadka S. D. k. 369-370, zeznania świadka Z. F. k. 370-371, zeznania świadka A. S. k. 372, zeznania świadka V. T. k. 373)

W dniu 31 stycznia 2018 r. do pozwanego wpłynęło pismo Zarządu Regionu M. (...), opatrzone datą 29 stycznia 2018 r., informujące, że Organizacja (...) Region M. w Domu Pomocy Społecznej w C. jest zarejestrowana w Rejestrze Podstawowych Jednostek Organizacyjnych Związku Regionu (...) pod numerem (...), data jej zarejestrowania to 20 października 2017 r., zaś władzą wykonawczą Organizacji (...) jest Komisja Zakładowa w następującym składzie: P. R. B., Z-ca P. - A. K. (1), S. S. J., Skarbnik – B. Ł..

(Dowód: poświadczenie rejestracji z dn. 29.01.2018 r. k. 19, zeznania powódki k. 248-250, k. 424-427, zeznania świadka A. B. k. 366-367, zeznania świadka A. K. k. 367)

Od 1 marca 2018 r. Dyrektorem pozwanej placówki został P. Z.. Gdy objął tę funkcję, poprosił kierowników działów o informację, jakie czynności są wykonywane na stanowiskach pracy. Chciał w ten sposób sprawdzić, czy pokrywają się one z zakresami obowiązków. Podczas przeglądania akt zauważył, iż zakres obowiązków powódki jest niezgodny z prawem, gdyż pracownik od spraw bhp nie mógł być obciążany innymi zadaniami niż wymienione w przepisach. Tymczasem w zakresie obowiązków powódki znajdowały się czynności, które powinny wykonywać inne komórki, a

mianowicie dział organizacyjny, dział księgowości. W związku z tym że pozwany zatrudnia 126 osób powinna zostać utworzona służba bhp.

(Dowód: stan zatrudnienia na dzień 11.12.2018 r. k. 301-303, zeznania pozwanego k. 427-431)

Pismem z dnia 12 marca 2018 r. Dyrektor pozwanego Domu Pomocy Społecznej w C. P. Z. zawiadomił Region M. (...) w Domu Pomocy Społecznej w C. o zamiarze dokonania wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki pracy i płacy powódki, zatrudnionej na stanowisku inspektora ds. bhp w ten sposób, że z dniem 1 lipca 2018 r., tj. po upływie okresu wypowiedzenia zamierza zatrudnić ją na dotychczasowym stanowisku inspektora ds. bezpieczeństwa i higieny pracy w wymiarze ¼ etatu na następujących warunkach płacowych: wynagrodzenie zasadnicze 700 zł, dodatek za staż pracy 140 zł, premia regulaminowa 70 zł. Łączne wynagrodzenie miesięczne będzie wynosiło 910 zł. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę powódki, wskazał sytuację ekonomiczno – finansową zakładu pracy, która nie pozwalającą na jej zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy na zajmowanym stanowisku, a także niemożność przypisania jej obowiązków innego pracownika, co z kolei zmusiłoby zakład pracy do dokonywania wypowiedzeń zmieniających również na innych stanowiskach pracy. W odpowiedzi na powyższe, Zarząd Komisji Zakładowej nr (...), poinformował, iż nie wyraża zgody na powyższą decyzję, a swoje stanowisko argumentował szczególną ochroną stosunku pracy powódki wynikającą z art. 32 Ustawy o związkach zawodowych.

(Dowód: pismo pozwanego z dn. 12.03.2018 r. k. 11-12, pismo z dn. 15.03.2018 r., zeznania pozwanego k. 427-431)

W piśmie z dnia 19 marca 2018 r. Dyrektor pozwanego zwrócił się do Regionu M. (...) w Domu Pomocy Społecznej w C. o ponowne rozpatrzenie wniosku z dn. 12 marca 2018 r., wyjaśniając przy tym jednocześnie, że ochrona przysługująca pracownikowi zakładowej organizacji związkowej wyrażona w art. 32 Ustawy polegająca na niemożności dokonania wypowiedzenia ani rozwiązania stosunku pracy bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej przysługuje tylko i wyłącznie pracownikowi imiennie wskazanemu uchwałą zarządu związku i to przez okres wskazany w uchwale, tymczasem w aktach znajduje się tylko Uchwała nr 1 z dnia 20 października 2017 r. obejmująca szczególną ochroną stosunku pracy przez okres 6 miesięcy członków Tymczasowej Komisji Zakładowej, tj. P. A., S. – A. K. (1), Skarbnika – B. Ł..

Odpowiadając na to pismo, Zarząd Komisji Zakładowej nr (...) przy (...) w C. pismem z dnia 22 marca 2018 r. podtrzymywał swoje stanowisko wyrażone w piśmie z dnia 15 marca 2018 r., dodatkowo do pisma z dn. 26 marca 2018 r. Zarząd organizacji związkowej przesłał Uchwałę nr 1/2018 z dnia 20 lutego 2018 r. Zarządu Komisji Zakładowej nr (...) przy Domu Pomocy Społecznej w C. w sprawie ustalenia członków związku, których stosunek pracy będzie podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem, Zarząd Komisji w oparciu o uregulowania art. 32 ust. 2 i 4 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, z której wynikało, że w kadencji 2018 - 2022 ochrona stosunku pracy przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem będzie przysługiwała: A. B. (2), A. K. (1), powódce W. J., B. Ł..

(Dowód: pismo z dn. 19.03.2018 r. k. 15, pismo z dn. 22.03.2018 r. k. 16, pismo z dn. 26.03.2018 r. wraz z uchwałą k. 17-18, zeznania pozwanego k. 427-431)

Od marca 2018 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. W tym czasie Dyrektor poprosił główną księgową, aby skontaktowała się z powódką odnośnie przekazania ksiąg celem wprowadzenia całej dokumentacji środków trwałych w formie elektronicznej. Z uwagi na informację od powódki, iż nie jest w stanie pojawić się w pracy, Dyrektor poprosił główną księgową by wraz z pracownikami jako komisja 3 – osobowa weszła do pomieszczenia powódki i razem spisali protokolarnie dokumenty środków trwałych i ruchomych. Poprosił też, aby główna księgową wskazała osobę, która będzie prowadzić to na bieżąco, gdyż należy to do działu księgowości.

(Dowód: zeznania pozwanego k. 427-431, zeznania powódki k. 248-250, k. 424-427)

Po powrocie do pracy, w dniu 10 września 2018 roku powódce zostało wręczone na piśmie oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Z

dniem 1 stycznia 2019 r., po upływie okresu wypowiedzenia, powódce zaproponowano zatrudnienie na stanowisku inspektora ds. bezpieczeństwa i higieny pracy w wymiarze ¼ etatu z wynagrodzeniem ustalonym w oparciu o Regulamin Wynagradzania (...) Domu Pomocy Społecznej w C. w następujący sposób:

- wynagrodzenie zasadnicze wg kategorii X – 700 zł,
- dodatek za staż pracy 20% - 140 zł,
- premia regulaminowa 10% - 70 zł.

Pozwany jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę wskazał sytuację ekonomiczno – finansową zakładu pracy, która nie pozwala na jej zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy na zajmowanym stanowisku, a także niemożność przypisania jej obowiązków innego pracownika, co z kolei zmusiłoby zakład pracy do dokonywania wypowiedzeń zmieniających również na innych stanowiskach pracy. Ponadto, zgodnie z § 2 ust. 2 Rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U z 1997 r., Nr 109, poz. 704 z późn. zm.), służba bhp nie może być obciążona innymi zadaniami niż wymienione w § 1, z wyjątkiem pracownika zatrudnionego przy innej pracy, o której mowa w art. 237¹¹ § 1 k.p. (dotyczy zakładów pracy zatrudniających ponad 100 pracowników – w Domu Pomocy Społecznej zatrudnionych jest 129 pracowników).

Jednocześnie pozwany pouczył, iż jeżeli powódka do połowy okresu wypowiedzenia tj. do dnia 15 listopada 2018 r. nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków pracy. W razie zaś odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia.

Oświadczenie o wypowiedzeniu zawierało pouczenie o prawie i terminie wniesienia odwołania od wypowiedzenia do Sądu Pracy.

W związku z tym, że powódka odmówiła podpisu pod powyższym oświadczeniem, dokument ten został jej przesłany pocztą.

(Dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dn. 10.09.2018 r. k. 9-10 akt sprawy, zeznania powódki k. 248-250, k. 424-427, zeznania pozwanego k. 427-431)

Od 13 września 2018 r. zakres obowiązków powódki został ograniczony do: prowadzenia kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bhp na stanowiskach pracy oraz sporządzania dokumentacji z tym związanej, bieżącego informowania Dyrektora o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania tych zagrożeń, sporządzania i przedstawiania Dyrektorowi co najmniej raz w roku do 31 stycznia następnego roku za rok poprzedni – okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, zawierających propozycję przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych, mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy, przedstawianie Dyrektorowi wniosków dotyczących ergonomii na stanowiskach pracy, opracowywanie szczegółowych instrukcji dotyczących bhp na poszczególnych stanowiskach, opracowywanie ocen ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach w zakładzie pracy oraz zapoznanie z nimi pracowników, prowadzenie rejestrów: czynników szkodliwych, fizycznych, chemicznych dla każdego stanowiska oraz wyników badań, prowadzenia spisu substancji i preparatów niebezpiecznych, zawiadamianie Dyrekcji o wypadku lub zagrożeniu życia lub zdrowia, prowadzenie rejestrów, kompletowanie i przechowywanie dokumentów dotyczących wypadków przy pracy oraz w drodze do/z pracy, stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby, opracowywanie przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego dla pracowników, przeprowadzanie szkoleń wstępnych ogólnych nowozatrudnionym pracownikom, zmieniającym stanowisko, praktykantom i stażystom oraz prowadzenie pełnej dokumentacji z tym związanej, kontrolowanie ważności i aktualności szkoleń bhp oraz przeprowadzanie szkoleń bhp wewnętrznych i organizowanie szkoleń zewnętrznych, przeprowadzanie szkoleń w zakresie przepisów przeciwpożarowych oraz organizowanie

i przeprowadzanie próbne ewakuacji na wypadek pożaru, sporządzanie sprawozdań GUS o warunkach pracy, wykonywanie innych prac zleconych przez Dyrektora.

(Dowód: zakres czynności z dn. 13.09.2018 r. k. 32-34)

Pozwany zamknął rok zobowiązaniem w wysokości 67 tysięcy złotych. Z kolei poprzedni dyrektor planował to na kwotę 260 tysięcy złotych. U pozwanego zostały zlikwidowane 2 stanowiska kierownicze, tj. kierownik pralni i kierownik działu terapeutycznego. Zostało zmniejszone zatrudnienie wśród masażystów i instruktorów. Było 18 odejść i zwolnień. N. w celu uzupełniania etatów było 8 osób. W październiku 2018 r. u pozwanego dla każdego z pracowników zostały wprowadzone podwyżki w kwocie po 150 złotych brutto. Powódka jej nie otrzymała, gdyż w tym czasie była w okresie wypowiedzenia.

(Dowód: zeznania pozwanego k. 427-431, zeznania powódki k. 248-250, k. 424-427)

Powódka przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 15 listopada 2018 r. nie złożyła żadnego oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków. Od 1 stycznia 2019 r. powódka pracuje u pozwanego na ¼ etatu w godzinach od 12.00 do 14.00. Jej godziny pracy zostały dostosowane tak by była na pierwszej i drugiej zmianie. Powódka wykonuje obowiązki z zakresu BHP i P. (...). Obowiązki powódki nie związane z bhp, zostały przydzielone księgowej S. D. (2), księgowej A. S. (2) oraz kierownik działu transportowego V. T. (2).

(Dowód: zeznania świadka S. D. k. 369-370, zeznania świadka Z. F. k. 370-371, zeznania świadka A. S. k. 372, zeznania świadka V. T. k. 373, zeznania pozwanego k. 427-431, zeznania powódki k. 248-250, k. 424-427)

Wynagrodzenie powódki W. J. liczone jak ekwiwalent na urlop wypoczynkowy wynosiło 3 536 zł brutto miesięcznie.

(Dowód : zaświadczenie o wynagrodzeniu z dn. 5.10.2018 r. k. 44)

W niniejszej sprawie stan faktyczny Sąd w przeważającej części bezsporny i Sąd ustalił go na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów, których prawdziwość nie była podważana przez strony oraz w oparciu o zeznania powódki W. J., pozwanego – w jego imieniu Dyrektor P. Z. oraz zeznania świadków: A. B. (2), A. K. (1), S. D. (3), Z. F. (2), A. S. (2), V. T. (2).

Zeznaniom powódki Sąd dał wiarę. Znalazły one bowiem potwierdzenie w zgromadzonym sprawie pozostałym materiale dowodowym – zeznaniach świadków oraz w zgromadzonych dokumentach.

Za wiarygodne uznano również zeznania pozwanego – w jego imieniu Dyrektor P. Z., który przedstawiał przyczyny wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę, sytuację finansową pozwanego oraz datę powiadomienia go o korzystaniu przez powódkę ze szczególnej ochrony związkowej. Zdaniem Sądu, z jego zeznań nie wynikało by sytuacja finansowa pozwanego Domu Pomocy Społecznej w C. była zła, skoro w listopadzie 2018 r. każdy z pracowników otrzymał podwyżki, rok został zamknięty ze stratą niższa niż przewidywana.

Zeznania świadków A. B. (2) i A. K. (1) dotyczyły korzystania przez powódkę ze szczególnej ochrony stosunku pracy oraz daty powiadomienia pozwanego o korzystaniu przez powódkę z tej szczególnej ochrony. Sąd nie znalazł żadnych podstaw, aby kwestionować ich wiarygodność. Dlatego dał im w pełni wiarę.

Sąd uznał również za wiarygodne zeznania świadków: S. D. (3), Z. F. (2), A. S. (2) oraz V. T. (2), którzy omówili zadania realizowane przez powódkę przed wypowiedzeniem jej warunków umowy o pracę. Z treści ich zeznań jednoznacznie wynikało, że S. D. (2), A. S. (2) oraz V. T. (2) przejęły obowiązki powódki nie związane z bhp, po wypowiedzeniu jej warunków umowy. Ich zeznania były spójne, logiczne i wzajemnie ze sobą korespondowały.

Dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy Sąd dał wiarę w całości, albowiem ich autentyczność i wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd zważył, co następuje:

Wypowiedzenie zmieniające uregulowane w art. 42 k.p. jest jednostronną czynnością prawną pracodawcy zmierzającą do zastąpienia z upływem czasu wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy, o ile pracownik w sposób wyraźny lub dorozumiany przyjmie zaproponowane warunki. Natomiast w wypadku wyraźnej odmowy przez pracownika przyjęcia zaproponowanych warunków, wypowiedzenie zmieniające przekształca się w wypowiedzenie definitywne wywołujące skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia (art. 42 § 3 k.p.). Przedmiotem wypowiedzenia zmieniającego są składniki umowy o pracę.

W niniejszej sprawie powódce wręczono wypowiedzenie zmieniające w części dotyczącej wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia. Powódka, przed upływem okresu wypowiedzenia, nie złożyła oświadczenia, iż nie wyraża zgody na nowe warunki pracy. W związku z powyższym uznać należało, że wyraziła zgodę na zaproponowane jej warunki.

Kodeks pracy, stosownie do treści art. 42 § 1 k.p. nakazuje odpowiednie stosowanie przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. W tym stanie rzeczy przedmiotem niniejszego postępowania na skutek wniesionego odwołania była ocena zasadności i zgodności z prawem dokonanego wypowiedzenia zmieniającego.

Pracownikowi stosownie do regulacji zawartej w art. 44 k.p. służy prawo do wniesienia odwołania od wypowiedzenia, a Sąd w razie ustalenia, że wypowiedzenie nie jest uzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu, orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa rozwiązaniu, o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu w zależności od żądania pracownika (art. 45 § 1 k.p.). Rozpoznając powództwo Sąd bada po pierwsze czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy zostały spełnione wymogi formalne, a po drugie, czy wypowiedzenie to jest uzasadnione. Sąd uwzględni odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzeniu.

Wymogi formalne właściwe tylko dla wypowiedzenia zmieniającego zostały określone w art. 42 § 2 i 3 k.p. Są nimi: a) zaproponowanie pracownikowi na piśmie nowych warunków pracy i płacy, b) pouczenie pracownika w kwestii terminu złożenia przez niego oświadczenia o przyjęciu nowych warunków oraz skutkach nie złożenia takiego oświadczenia i skutkach odmowy przyjęcia nowych warunków. Pozostałe wymogi formalne określają przepisy art. 30 § 3, 4, 5 k.p., stanowiące o formie i treści wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powinno ono zatem mieć formę pisemną, oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia. Jak już wcześniej wskazano, przyczyna ta musi być konkretna, rzeczywista i prawdziwa. Wreszcie wypowiedzenie powinno zawierać pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy. Mówiąc o konkretności przyczyny ustawodawca miał tu na myśli tak podaną przyczynę, aby była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika oraz umożliwiała Sądowi kontrolę poprawności formalnej i zasadności wypowiedzenia w granicach podanych w wypowiedzeniu. Wymóg prawdziwości przyczyny zostaje spełniony, gdy podana w wypowiedzeniu przyczyna faktycznie miała miejsce, wreszcie mówiąc o rzeczywistej przyczynie podanej w wypowiedzeniu należy mieć na względzie taką prawdziwą okoliczność, która skłoniła w danej sytuacji pracodawcę do zmiany dotychczasowych warunków pracy bądź płacy.

W odniesieniu do wymogów formalnych ustanowionych dla wypowiedzenia zmieniającego w art. 42 § 2 i 3 k.p. wskazać należy, iż wypowiedzenie to zawierało pisemną propozycję nowych warunków pracy, zawierało także pouczenie o terminie, w ciągu którego powódka może wyrazić zgodę na nowe warunki, było wreszcie pouczenie o skutkach niewyrażenia w terminie zgody na zaproponowane warunki oraz o skutkach oświadczenia pracownika o odmowie przyjęcia nowych warunków. Spełniono również dalsze wymogi formalne przewidziane w art. 30 § 3, 4, 5 k.p., a zatem wypowiedzenie zostało sporządzone w formie pisemnej, zawierało przyczynę wypowiedzenia zmieniającego oraz stosowne pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy.

Jednakże pozwany naruszył art. 32 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019, poz. 263, j.t) zmieniając warunki umowy o pracę powódki pomimo braku zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej.

Zgodnie z art. 32 ust. 1 u.z.z., pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może:

1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku prawnego ze wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z inną osobą wykonującą pracę zarobkową będącą członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnioną do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,

2) zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1

- z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne.

Niespornym w niniejszej sprawie było to, że w dniu 31 stycznia 2018 r. do pozwanego wpłynęło pismo Zarządu Regionu M. (...), opatrzone datą 29 stycznia 2018 r., informujące, że Organizacja (...) Region M. w Domu Pomocy Społecznej w C. jest zarejestrowana w Rejestrze Podstawowych Jednostek Organizacyjnych Związku Regionu (...) pod numerem (...), data jej zarejestrowania to 20 października 2017 r., zaś władzą wykonawczą Organizacji (...) jest Komisja Zakładowa w następującym składzie: P. R. B., Z-ca P. - A. K. (1), S. S. J., Skarbnik – B. Ł.. Z kolei wraz z pismem datowanym na 26 marca 2018 r. Zarząd organizacji związkowej przesłał Uchwałę nr 1/2018 z dnia 20 lutego 2018 r. Zarządu Komisji Zakładowej nr (...) przy Domu Pomocy Społecznej w C. w sprawie ustalenia członków związku, których stosunek pracy będzie podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem, Zarząd Komisji w oparciu o uregulowania art. 32 ust. 2 i 4 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, z której wynikało, że w kadencji 2018 - 2022 ochrona stosunku pracy przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem będzie przysługiwała: A. B. (2), A. K. (1), powódce W. J., B. Ł.. Dyrektor pozwanego Domu Pomocy Społecznej w C. miał zatem pełną świadomość tego, iż powódka jako sekretarz należy do pracowników objętych szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Pomimo tego i bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej powódce w dniu 10 września 2018 r. wręczone zostało oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę.

Badając podane w wypowiedzeniu zmieniającym przyczyny, w ocenie Sądu pozwany nie wykazał w sposób dostateczny pierwszej z tych przyczyn, a mianowicie sytuacji ekonomiczno – finansowej pozwanego, która uniemożliwia zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie sposób przyjąć by ograniczenie wymiaru czasu pracy powódki do 1/4 etatu i co za tym idzie jej wynagrodzenie o 3/4 wpłynęło znacząco na tą sytuację, poprawiło ją. Nie bez znaczenia było, co wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe, że u pozwanego w listopadzie 2018 roku miały miejsce podwyżki dla wszystkich pracowników o 200 złotych. Świadczyć to może jedynie o tym, iż kondycja finansowa pozwanego nie jest aż tak zła.

W odniesieniu do drugiej z podanych przyczyn, tj. niemożności obciążenia powódki innymi obowiązkami poza czynnościami z zakresu bhp, wskazać należy, iż przyczyna ta jest rzeczywista i prawdziwa. Nie ulega bowiem wątpliwości, że zgodnie § 1 ust. 1 Rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U z 1997 r., Nr 109, poz. 704 z późn. zm.), pracodawca zatrudniający od 100 do 600 pracowników tworzy wieloosobową lub jednoosobową komórkę albo zatrudnia w tej komórce pracownika służby bhp w niepełnym wymiarze czasu pracy. A zatem zatrudnienie powódki na stanowisku inspektora bhp w pełnym wymiarze czasu pracy z przypisaniem dodatkowych obowiązków, które nie są związane z obowiązkami służby bhp byłoby sprzeczne z obowiązującymi przepisami w tej materii. Zgodnie bowiem z przepisami § 2 ust. 2 rozporządzenia, służba bhp nie może być obciążona innymi zadaniami niż wymienione w § 1, z wyjątkiem pracownika zatrudnionego przy innej pracy, o której mowa w art. 237¹¹ § 1 k.p.

Wskazać należy, iż w przypadku gdy pracodawca podaje kilka przyczyn wypowiedzenia, wystarczy aby jedna z nich była prawdziwa i rzeczywista.

Zgodnie z przepisem art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd orzeka o odszkodowaniu. Niewątpliwie takie okoliczności występują w przypadku powódki, bowiem w jej sytuacji przywrócenie poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić ją na takim samym stanowisku, jakie zajmowała uprzednio, zapewnić jej możliwość wykonywania takiej samej pracy i za wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującymi u tego pracodawcy przepisami płacowymi.

W powyższej sytuacji należało uznać, że ze względu na niemożność wykonywania przez powódkę obowiązków inspektora bhp w pełnym wymiarze czasu pracy, jej żądanie przywrócenia do pracy jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem wynikającym z art. 45 § 1 i 3 k.p. prawa wyboru roszczenia, co skutkowało zasądzeniem na jej rzecz odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę, a mianowicie kwoty 10 608 złotych.

O rygorze natychmiastowej wykonalności co do pkt I wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 2 k.p.c, zgodnie z którym Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia tego pracownika, tj. w przypadku powódki do kwoty 3 536 złotych.

Wobec faktu, że powódka W. J. wygrała sprawę, a była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, który złożył wniosek o zwrot kosztów zastępstwa procesowego należy mu się zgodnie z art. 98 k.p.c. zwrot kosztów procesu do których zalicza się wynagrodzenie jednakże nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach. Sąd zasądził więc od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 180,00 złotych na podstawie na podstawie § 9 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

Stosownie do treści art. 97 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 2018 poz. 300) w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 tejże Ustawy, z tymże obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w szczególnie uzasadnionych wypadkach. Kosztami sądowymi których strona nie miała obowiązku uiścić Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Na podstawie art. 98 § 1 k.p.c w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał więc pobrać od pozwanego Domu Pomocy Społecznej w C. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 530 złotych tytułem nieuiszczonej przez powódkę opłaty sądowej od pozwu ustalonej stosownie do uwzględnionego roszczenia, od której była ona zwolniona na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 w/w ustawy.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.