

Sygn. akt V P-upr 28/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 czerwca 2017r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marzena Hop

Protokolant: Anna Lewicka

po rozpoznaniu w dniu 29 czerwca 2017r. w Słupsku

sprawy z powództwa **E. M.**

przeciwko: **Przedszkolu Miejskiemu Integracyjnemu Nr 8 w S.**

o odprawę

1. zasądza od pozwanego Przedszkola Miejskiego Integracyjnego Nr 8 w S. na rzecz powódki E. M. kwotę 5.868 zł (pięć tysięcy osiemset sześćdziesiąt osiem złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 01 września 2016r. do dnia zapłaty, tytułem odprawy,
2. zasądza od pozwanego Przedszkola Miejskiego Integracyjnego Nr 8 w S. na rzecz powódki E. M. kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów procesu,
3. wyrokowi w punkcie 1. co do kwoty 1.956 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt sprawy: **V P-upr 28/17**

UZASADNIENIE

E. M. wystąpiła do tutejszego Sądu z powództwem przeciwko pracodawcy Przedszkolu Miejskiemu Integracyjnemu Nr 8 w S. o zasądzenie odprawy pieniężnej w kwocie 5.868,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01.09.2016 roku do dnia zapłaty oraz kosztów procesu.

W uzasadnieniu podniosła, że w ciągu jednego roku, pracodawca dwukrotnie dokonał zmiany obowiązujących ją warunków pracy i płacy, przez co pozbawił ją stabilności finansowej oraz poczucia bezpieczeństwa na gruncie zawodowym. Zdaniem powódki przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy leżała po stronie pracodawcy, co uzasadnia przedmiotowe żądanie.

Pozwany – Przedszkole Miejskie Integracyjne Nr 8 w S., reprezentowane przez radcę prawnego, wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Uzasadniając pozwany podniósł, że nowe warunki płacy E. M. związane były z ustaleniami płynącymi od organu prowadzącego, dokonanymi w porozumieniu z przedszkolami i związkami zawodowymi, mającymi na celu ujednoczenie płac na stanowisku powódki w ramach przedszkoli miejskich, w ramach realizacji zasad równości w zatrudnieniu i szeroko rozumianej sprawiedliwości społecznej. Podał również, że celem ujednoczenia miała być taka sama pensja za taką samą pracę we wszystkich przedszkolach prowadzonych przez Miasto S.. Nadto, strona pozwana argumentowała że celem działania pracodawcy nie było zwolnienie powódki, a związane z ograniczeniami w budżecie placówki ujednoczenie płac w przedszkolach miasta dla stanowisk niepedagogicznych.

Wskazała również, że zaproponowane powódce warunki nie nosiły znamion szykany i nie były na tyle niedogodne, że nie było prawdopodobne ich przyjęcie przez pracownika, z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy.

Sąd zważył, co następuje:

Na podstawie umowy o pracę z dnia 31.08.2001 roku E. M. została zatrudniona w Przedszkolu Miejskim Integracyjnym Nr 8 w S. od dnia 01.09.2001 roku na czas nieokreślony na stanowisku intendent w wymiarze pełnego etatu.

Dowód: teczka akt osobowych E. M., część (...): umowa o pracę z dnia 31.08.2001 roku – k. 16.

Od dnia 01.09.2009 roku powierzono jej wykonywanie dalszych obowiązków na stanowisku starszego referenta ds. administracyjno-gospodarczych.

Do jej zakresu obowiązków należały:

- **sprawy administracyjne**, w szczególności:
 - zaopatrywanie pracowników w odzież roboczą zgodnie z obowiązującymi przepisami;
 - kontrolowanie czystości wszystkich pomieszczeń, stały doraźny nadzór nad pracą pracowników obsługi;
 - współdziałanie z dyrektorem przedszkola, głównym księgowym oraz referentem ds. administracyjno-biurowych;
 - współuczestnictwo w opracowywaniu programów rozwoju przedszkola w zakresie działalności administracyjno-gospodarczej i finansowej placówki;
 - racjonalne i oszczędne gospodarowanie składnikami majątku przedszkola;
- **sprawy związane z gospodarką materiałowo-magazynową**, a w szczególności:
 - zaopatrywanie przedszkola w żywność, środki czystości, sprzęt, zabawki; pomoce dydaktyczne, materiały gospodarcze;
 - inwentaryzowanie i znakowanie sprzętu przedszkola; prowadzenie ksiąg inwentarzowych;
 - prowadzenie magazynu żywnościowego i gospodarczego oraz związanej z tym dokumentacji magazynowej według obowiązujących przepisów;
- sprawy dotyczące żywienia, a w szczególności:
 - odpowiedzialność za rzetelne i terminowe prowadzenie spraw żywieniowych w przedszkolu;
 - sprawowanie opieki nad całością pomieszczeń i sprzętu w pionie żywieniowym przedszkola;
 - zaopatrywanie przedszkola w żywność i sprzęt kuchenny;
 - nadzorowanie prawidłowego funkcjonowania kuchni: przygotowanie i porcjowanie posiłków zgodnie z normami; prawidłowe gospodarowanie produktami spożywczymi, przestrzeganie czystości, wykorzystanie produktów do przygotowywanych posiłków zgodnie z przeznaczeniem;
 - sporządzanie jadłospisów zgodnie z obowiązującymi normami i kalorycznością;
 - prowadzenie magazynu żywnościowego i dokumentacji magazynowej zgodnie z obowiązującymi przepisami;

- przestrzeganie ustalonej wysokości stawki żywieniowej;
- prowadzenie zestawienia i sprawozdawczość w zakresie frekwencji i żywienia dzieci i personelu.
- **sprawy związane z gospodarką pieniężną:**
- prowadzenie kasy przedszkola zgodnie z instrukcją kasową;
- właściwe przechowywanie i zabezpieczenie gotówki i innych walorów;
- dokonywanie operacji gotówkowych i bezgotówkowych na podstawie dowodów przychodowych i rozchodowych, podpisywanych przez uprawnione osoby;
- dokonywanie wypłat gotówkowych (zaliczek) i bezgotówkowych;
- prowadzenie na bieżąco raportu kasowego;
- rozliczanie pozostałych faktur i rachunków zgodnie z zawartymi umowami i zamówieniami publicznymi;
- niezwłoczne zawiadamianie dyrektora przedszkola i głównej księgowej o brakach gotówkowych oraz ewentualnych włamaniach do kasy;
- przestrzeganie procedur związanych z prawidłowym obiegiem dokumentów w przedszkolu;
- dokonywanie klasyfikacji wydatków strukturalnych;
- dokonywanie klasyfikacji zaangażowania wydatków budżetowych.

Dowód: akta osobowe E. M., część (...), zakres obowiązków starszego referenta ds. administracyjno-gospodarczych E. M., k. 56-56v.

Na podstawie aneksu z dnia 01.08.2011 roku zwiększono zakres obowiązków E. M., w ten sposób, że dodano: systematyczne przekazywanie przelewów do autoryzacji za pomocą elektronicznego systemu bankowego.

Dowód: akta osobowe E. M., część (...), aneks do zakresu obowiązków z dnia 01.09.2009r., k. 65.

Organ prowadzący przedszkole nie zatwierdził arkusza organizacyjnego Przedszkola Miejskiego Integracyjnego Nr 8 w S. na rok szkolny 2015/2016w formie sporządzonej przez dyrektora przedszkola, tj. zmniejszył etaty administracyjne z ilości: 3 etatów do 2 etatów. W konsekwencji powyższych dyrektor ww. przedszkola złożył pisemny wniosek o przywrócenie liczby etatów.

Bezsporne.

W dniu 28.05.2015r. pracodawca doręczył E. M. (starszemu referentowi ds. administracyjno-gospodarczych) oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, w części dotyczącej wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia za pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31.08.2015r.

W treści ww. dokumentu wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia jest decyzja organu prowadzącego z dnia 15.05.2015r. wprowadzająca zmiany organizacyjne w Arkuszu organizacji pracy Przedszkola Miejskiego Integracyjnego Nr 8 w S. na rok szkolny 2015/2016. Podano, że po upływie okresu wypowiedzenia proponuje się następujące nowe warunki umowy:

1. wymiar czasu pracy wynoszący 1/2 etatu;
2. wynagrodzenie zasadnicze wynoszące 1.630,00 zł,

natomiast pozostałe warunki umowy nie ulegają zmianie.

Dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy z dnia 28.05.2015r. – teczka akt osobowych E. M., część (...), k. 84.

Wynagrodzenie E. M. przed ww. zmianą wynosiło: 2.056,00 zł brutto, a zatem po zmianie warunków pracy i płacy nie uległo ono zmniejszeniu w sposób proporcjonalny do wielkości redukcji etatu.

Bezsporne, a nadto: treść zeznań świadka A. J., zapis nagrania: 00:16:15, k. 93 akt sprawy.

Również w dniu 28.05.2015r. Dyrektor przedszkola dokonała wypowiedzenia warunków pracy i płacy drugiemu pracownikowi administracji w osobie A. J., zatrudnionej wówczas na stanowisku: samodzielny referent ds. administracyjno-kadrowych. W zakresie nowych warunków ustalono: wymiar czasu pracy - 1/2 etatu oraz wynagrodzenia zasadniczego w kwocie: 1.680,00 zł.

Dowód: wypowiedzenie warunków pracy i płacy z dnia 28.05.2015r. – teczka akt osobowych A. J. – część (...), k. 54; treść zeznań J. B. – k. 69, zapis nagrania: 00:25:18; treść zeznań świadka A. J., zapis nagrania: 00:05:59, k. 92v. akt sprawy.

Na skutek zaproponowanych nowych warunków pracy i płacy pracodawca ustnie ustalił z E. M., iż w związku ze zmniejszeniem etatu do 1/2 zostanie ona zwolniona z obowiązku prowadzenia rozliczeń bezgotówkowych.

Dowód: zeznania E. M. – k. 68v.; częściowo również treść zeznań świadka A. J., zapis nagrania: 00:05:59, k. 92v. akt sprawy.

W związku z ww. wypowiedzeniem warunków pracy i płacy dotyczącym pracowników administracyjnych, tj. E. M. oraz A. J., Dyrektor przedszkola nie sporządził dla tych osób pisemnej zmiany w zakresie ich obowiązków.

Dowód treść zeznań świadka A. J., zapis nagrania: 00:05:59, k. 92v. akt sprawy.

Pismem z dnia 01.06.2015r. E. M. zwróciła się z prośbą do Dyrektora Przedszkola Miejskiego Integracyjnego Nr 8 w S. o zawarcie porozumienia w sprawie zmiany warunków pracy i płacy dotyczącej kwestii wymiaru czasu pracy z pełnego etatu na 1/2 etatu od dnia 10.06.2015r.

Dowód: pismo z dnia 01.06.2015r., teczka akt osobowych E. M., część (...), k. 85.

W dniu 01.06.2015r. E. M. oraz Dyrektor ww. Przedszkola zawarli porozumienie, na mocy którego postanowiono zmienić pkt 1 wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia 28.05.2015r. poprzez skrócenie okresu wypowiedzenia do dnia 9.06.2015r. Wskazano, że nowe warunki pracy i płacy wynikające z wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia 28.05.2015r. obowiązują zatem od dnia 10.06.2015r.

Dowód: porozumienie w sprawie zmiany warunków pracy i płacy z dnia 01.06.2015r. - teczka akt osobowych E. M., część (...), k. 86; częściowo również treść zeznań świadka A. J., zapis nagrania: 00:34:09, k. 93v. akt sprawy.

Pismem z dnia 03.06.2015r. Dyrektor Przedszkola Miejskiego Integracyjnego Nr 8 w S. został poinformowany przez Prezydenta Miasta S., iż wyrażono zgodę na przywrócenie 1/2 etatu pracownika administracyjnego z jednoczesnym zachowaniem łącznego wymiaru zatrudnienia pracowników administracyjnych w wysokości 1,5 etatu, odstępując od zatwierdzonego arkusza organizacji pracy przedszkola.

Dowód: pismo z dnia 03.06.2015r. - teczka akt osobowych E. M., część (...), k. 34; częściowo również treść zeznań J. B. – k. 69, zapis nagrania: 00:25:18; częściowo również treść zeznań świadka A. J., zapis nagrania: 00:12:56, k. 92v. akt sprawy.

Dyrektor Przedszkola poinformował obie pracownice administracyjne, tj. E. M. oraz A. J. o fakcie otrzymania ponownie 1/2 etatu dla pracowników administracyjnych na kolejny rok szkolny. W konsekwencji powyższych zaproponował ustalenie warunków pracy na 3/4 etatu. Z propozycji tej świadomie nie skorzystała wówczas E. M., która znalazła w międzyczasie zatrudnienie u innego pracodawcy. Z tego też względu Dyrektor przedszkola przydzielił otrzymane 1/2 etatu na rzecz osoby A. J., co spowodowało, że miała ona ponownie 1 cały etat.

Dowód: treść zeznań E. M. – k. 69v., zapis nagrania: 00:51:50; treść zeznań J. B. – k. 69, zapis nagrania: 00:25:18; treść zeznań świadka A. J., zapis nagrania: 00:12:56, k. 92v. akt sprawy.

Z uwagi na nowe warunki pracy E. M. i jej zatrudnienie w wymiarze jedynie 1/2 etatu, wykonywała ona swe obowiązki jedynie w wyznaczone dni tygodnia, tzn. poniedziałki, środy i piątki. W pozostałe dni, doraźnie wykonywali je pozostali pracownicy przedszkola, np. A. J.. W zakresie przyjmowania produktów spożywczych wykonywała je szefowa kuchni.

Dowód: treść zeznań świadka A. J., zapis nagrania: 00:34:09, k. 93v. oraz 00:10:08, k. 92v.

W treści pisma z dnia 18.04.2016 roku adresowanego do wszystkich Dyrektorów Przedszkoli Miejskich w S. Prezydent Miasta S. polecił dostosowanie regulaminów wynagradzania i wprowadzenie z dniem 01.07.2016r. – zmian w zakresie wynagrodzenia zasadniczego na stanowisku samodzielny referent, które ustalono w kwocie 2.250,00 zł. Odstąpiono też od przyznawania premii regulaminowej.

Dowód: pismo z dnia 18.04.2016 roku – k. 37 akt sprawy.

W Przedszkolu Miejskim Integracyjnym Nr 8 w S. opracowano nowy Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych, z mocą obowiązującą od dnia 01.07.2016r.

Dowód: Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych – k. 39-42v. akt sprawy.

W dniu 18.05.2016r. pracodawca reprezentowany przez Dyrektora Przedszkola Miejskiego Integracyjnego Nr 8 w S. doręczył E. M. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej w dniu 01.09.2001r. na czas nieokreślony, w części dotyczącej rodzaju umówionej pracy oraz wynagrodzenia za pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31.08.2016r.

W treści tegoż dokumentu wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia jest wprowadzenie nowych zasad wynagradzania – Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Przedszkolu Miejskim Integracyjnym Nr 8 w S..

Nowe, zaproponowane od dnia 01.09.2016r. warunki umowy były następujące:

- rodzaj umówionej pracy – samodzielny referent;
- wynagrodzenie za prace składające się z następujących składników: wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.125,00 zł oraz dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

W trakcie wręczania ww. wypowiedzenia przez dyrektora przedszkola, E. M. płakała stwierdzając, że zaproponowana przez pracodawcę kwota jest zbyt niska.

Dowód: wypowiedzenie warunków pracy i płacy z dnia 18.05.2016r. - teczka akt osobowych E. M., część (...), k.95; treść zeznań J. B. – k. 94, zapis nagrania: 00:56:18.

Zakres obowiązków przygotowany dla E. M. wskazana dla stanowiska: samodzielny referent, obejmował m.in.:

- prowadzenie dokumentacji zgodnie z obowiązującą instrukcją kancelaryjną i jednolitym rzeczowym wykazem akt;

- organizowanie, kierowanie i nadzór nad pracownikami kuchni i obsługi w zakresie wykonywania przez nich obowiązków służbowych;
- prowadzenie działań i dokumentacji w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia wychowanków oraz personelu przedszkola;
- prowadzenie magazynu spożywczego i gospodarczego – czynności i odpowiedzialność dotycząca gospodarki materiałowo-magazynowej, w tym: zaopatrzenie przedszkola w produkty żywnościowe, środki czystości, artykuły gospodarcze; inwentaryzacja i znakowanie sprzętu przedszkola, prowadzenie księgi inwentarzowej; uczestnictwo w kasacji i spisach z natury; uzgodnienie salda z głównym księgowym w przedszkolu; prowadzenie magazynu żywnościowego i gospodarczego oraz związana z tym dokumentację magazynową; sprawowanie opieki nad całością pomieszczeń przedszkola i wyposażeniem oraz nadzór nad remontami w placówce;
- wykonywanie prac związanych z całością spraw dotyczących żywienia dzieci i personelu, w tym: przestrzeganie zarządzeń i przepisów szczególnych dotyczących gospodarki żywieniowej; prowadzenie magazynu artykułów spożywczych; prawidłowe wykorzystanie stawki żywieniowej; sporządzanie prawidłowo i terminowo raportów żywieniowych; organizowanie pracy personelu bloku żywieniowego; sporządzanie dekadowych i dziennych jadłospisów; sporządzanie na bieżąco receptur przygotowywania potraw; odpowiedzialność za bezpieczeństwo zdrowotne i higieniczne; nadzór nad prawidłowym funkcjonowaniem kuchni – kontrola przestrzegania przez personel kuchenny wymagań higieniczno-sanitarnych przy sporządzaniu i wydawaniu posiłków, prawidłowe gospodarowanie produktami spożywczymi i wykorzystanie ich do przygotowywanych posiłków zgodnie z przeznaczeniem; prowadzenie zestawień i sprawozdawczości w zakresie frekwencji i żywienia dzieci i personelu;
- sprawdzenie dokumentów pod względem merytorycznym, legalności, celowości i gospodarności;
- dokonywanie klasyfikacji wydatków strukturalnych oraz sporządzanie wniosków w sprawie zaangażowania środków budżetowych.

Dowód: zakres obowiązków pracownika na stanowisku: samodzielny referent, powierzony E. M. - teczka akt osobowych E. M., część (...), k. 96.

W związku z proponowanym zmniejszeniem wynagrodzenia E. M., pracodawca nie zmienił obowiązującego ją zakresu obowiązków poprzez ewentualne zmniejszenie zakresu zadań na nią nałożonych.

Dowód: treść zeznań E. M. – k. 68v.

Pismem z dnia 29.06.2016r. E. M. złożyła pracodawcy oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy.

Dowód: oświadczenie z dnia 29.06.2016r. - teczka akt osobowych E. M., część C, k. 1.

Pismem z dnia 06.09.2016r. E. M. zwróciła się do Dyrektora Przedszkola Miejskiego Integracyjnego w S. z prośbą o wypłacenie jej odprawy pieniężnej, przysługującej na skutek rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Uzasadniając podała, że zaproponowane jej nowe warunki pracy były niemożliwe do przyjęcia, albowiem stanowiły drugą już niekorzystną dla niej zmianę warunków pracy i płacy. Wskazała, że zakres obowiązków nie został jej zmniejszony za pierwszym, ani za drugim wypowiedzeniem zmieniającym.

Dowód: pismo z dnia 06.09.2016 roku - teczka akt osobowych E. M., część C, k. 9.

Pismem z dnia 26.09.2016r. Dyrektor Przedszkola Miejskiego Integracyjnego Nr 8 w S. poinformował E. M., iż nie przysługuje jej odprawa, o którą wniosła. Wskazał nadto, że przyczyną ww. wypowiedzenia było wprowadzenie nowego Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w przedszkolu, a zatem był to czynnik

zewnątrzny. Podano, że celem pracodawcy nie była likwidacja stanowiska pracy, lecz wprowadzenie urealnienia wynagrodzenia na stanowisku samodzielny referent.

Dowód: pismo z dnia 26.09.2016r., teczka akt osobowych E. M., część C, k. 10.

E. M. jest matką dwojga dorosłych dzieci, którym pomaga finansowo, gdyż kontynuują swą edukację.

Dowód: treść zeznań E. M. – k. 94 akt sprawy, zapis nagrania: 00:47:09.

Wynagrodzenie brutto E. M. liczone według zasad, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło odpowiednio:

- czerwiec 2016r. – 1.956,00 zł;
- lipiec 2016r. – 1.956,00 zł;
- sierpień 2016r. – 1.956,00 zł.

Dowód: zaświadczenie z dnia 08.03.2017r. – k. 28 akt sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo E. M. było zasadne, a tym samym zasługiwała na uwzględnienie.

Powódka w niniejszym postępowaniu domagała się od pracodawcy zapłaty odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 01.09.2016r. do dnia zapłaty. E. M. wywodziła roszczenie z ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 215 poz. 192). Przepisy powołanej ustawy mają zastosowanie w sytuacji konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika.

Prawo do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 powołanej ustawy, w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym przysługuje tylko takiemu pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn niedotyczących tego pracownika.

Wobec powyższego Sąd podjął się obiektywnej oceny wypowiedzenia zmieniającego w celu ustalenia, czy wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy była przyczyna leżąca po stronie pracodawcy i będąca niezależną od pracownika.

Zaproponowane powódce warunki bez wątpienia stanowiły o ograniczeniu jej wynagrodzenia. Co należy podkreślić, ograniczenie to dotyczyło wynagrodzenia zasadniczego.

Rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmiennych wymaganiach), jeżeli nastąpiło z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy) i uzasadniać jego roszczenie o odprawę pieniężną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 roku, który zapadł w sprawie sygn. akt I PKN 79/00).

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało bowiem, że w dniu 28.05.2015r. pracodawca doręczył E. M. (starszemu referentowi ds. administracyjno-gospodarczych) oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, w części dotyczącej wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia za pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31.08.2015r. W treści ww. dokumentu wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia jest decyzja organu prowadzącego z dnia 15.05.2015r. wprowadzająca zmiany organizacyjne w Arkuszu organizacji

pracy Przedszkola Miejskiego Integracyjnego Nr 8 w S. na rok szkolny 2015/2016. Podano, że po upływie okresu wypowiedzenia proponuje się następujące nowe warunki umowy:

3. wymiar czasu pracy wynoszący 1/2 etatu;
4. wynagrodzenie zasadnicze wynoszące 1.630,00 zł,

natomiast pozostałe warunki umowy nie ulegają zmianie (vide: oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy z dnia 28.05.2015r. – teczka akt osobowych E. M., część (...), k. 84). Nadto, z ustaleń poczynionych przez Sąd wynika, że wynagrodzenie E. M. przed ww. zmianą wynosiło: 2.056,00 zł brutto, a zatem po zmianie warunków pracy i płacy nie uległo ono zmniejszeniu w sposób proporcjonalny do wielkości redukcji etatu (vide: treść zeznań świadka A. J., k. 93 akt sprawy). W ocenie Sądu, przyczyną takiego stanu rzeczy była okoliczność, iż pracodawca miał wiedzę i pełną świadomość, że zredukowana ilość etatu powódki do 1/2 jego części nie jest adekwatna do szerokiego jakże zakresu jej obowiązków. Zatem pracodawca dokonał zmniejszenia o 1/2 etatu powódki, przy czym wynagrodzenia za pracę nie zmniejszył proporcjonalnie do tegoż.

Podkreślić jednak należy, że w dniu 18.05.2016r. pracodawca reprezentowany przez Dyrektora Przedszkola Miejskiego Integracyjnego Nr 8 w S. doręczył E. M. kolejne już oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej w dniu 01.09.2001r. na czas nieokreślony, w części dotyczącej rodzaju umówionej pracy oraz wynagrodzenia za pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31.08.2016r. W treści tegoż dokumentu wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia jest wprowadzenie nowych zasad wynagradzania – Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Przedszkolu Miejskim Integracyjnym Nr 8 w S.. Podnieść należy, że nowe, zaproponowane powódce, od dnia 01.09.2016r., warunki umowy były następujące:

- rodzaj umówionej pracy – samodzielny referent;
- wynagrodzenie za prace składające się z następujących składników: wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.125,00 zł oraz dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd uznał, że zmniejszenie wynagrodzenia powódki było obiektywnie radykalne. Sąd ww. okoliczności rozważał w kilku płaszczyznach, pochyłając się nad argumentacją przedstawianą przez każdą ze stron. Pamiętać bowiem należy, że każda sprawa wymaga indywidualnej analizy konkretnych okoliczności. W przedmiotowej sprawie Sąd uznał również istotę aspektu temporalnego. Otóż uwadze Sądu nie mógł ująć również fakt, iż podnoszone przez powódkę wypowiedzenie warunków płacy z dnia 18.05.2016r. było kolejnym już de facto zmniejszeniem jej wynagrodzenia na przestrzeni krótkiego stosunkowo okresu czasu. Skoro jeszcze w roku 2015 powódka otrzymywała za swą pracę wynagrodzenie w kwocie 2.056 zł, zaś na skutek kolejnych zmian warunków płacy, w miesiącu maju 2016 roku zaproponowano jej kwotę 1.125,00 zł, poza wszelką wątpliwością pozostaje fakt, iż takie obniżenie wynagrodzenia stanowi radykalną zmianę jego wysokości. Nadto, na względzie mieć należy również zasady słuszności, sprawiedliwości oraz doświadczenia życiowego.

Zauważyć trzeba również, że z treści zeznań J. B. wynika, że w trakcie wręczania ww. wypowiedzenia przez dyrektora przedszkola, E. M. płakała stwierdzając, że zaproponowana przez pracodawcę kwota jest zbyt niska. Powyższe odnajduje swe potwierdzenie w treści zeznań J. B. – k. 94, zapis nagrania: 00:56:18. Chociażby już z uwagi na powyższe stwierdzić można, że pracodawca mógł się spodziewać, że powódka nowych zaproponowanych warunków pracy i płacy tym razem nie przyjmie, bowiem wysokość wynagrodzenia proponowanego była poniżej jej oczekiwań, pozostając w ogromnej rozbieżności co do wysokości wynagrodzenia pierwotnie przez nią otrzymywanego.

Po wtóre, odnieść się należy również do argumentacji strony pozwanej, w której podnosiła, że kolejna, druga już zmiana proponowanego wynagrodzenia powódce nie wynikała ze złej woli pracodawcy, lecz ogólnie wprowadzonej i zarządzanej konieczności ujednolicenia wysokości wynagrodzenia pracowników niepedagogicznych (powódka była bowiem pracownikiem administracyjnym). Zgromadzony w aktach sprawy materiał dowodowy potwierdza bowiem fakt, iż w treści pisma z dnia 18.04.2016 roku adresowanego do wszystkich Dyrektorów Przedszkoli Miejskich w S.

Prezydent Miasta S. polecił dostosowanie regulaminów wynagradzania i wprowadzenie z dniem 01.07.2016r. – zmian w zakresie wynagrodzenia zasadniczego na stanowisku samodzielny referent, które ustalono w kwocie 2.250,00 zł. Odstąpiono też od przyznawania premii regulaminowej (vide: pismo z dnia 18.04.2016 roku – k. 37 akt sprawy). Nadto, Sąd ustalił, iż w Przedszkolu Miejskim Integracyjnym Nr 8 w S. opracowano nowy Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych, z mocą obowiązującą od dnia 01.07.2016r. (vide: Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych – k. 39-42v. akt sprawy). Nie kwestionując w żadnej mierze powyższych okoliczności zważyć potrzeba, że podczas pierwotnie zaproponowanej przez pracodawcę zmiany warunków wynagrodzenia powódki (zmniejszając je do kwoty 1.630 zł) strony zgodnie przystały i zgodziły się na taką właśnie kwotę. Powyższe było bowiem inicjatywą pracodawcy – zarówno w zakresie redukcji etatu do 1/2, jak i ustalenia niższego wynagrodzenia w wysokości 1.630,00 zł. Powódka – pomimo niekorzystnych zmian – przystała na takie warunki. Taką umowę obie strony zatem zawarły na mocy zgodnej woli. Na taką zatem kwotę pracodawca szacował wartość pracy powódki przy konkretnym narzuconym jej zakresie obowiązków. Powódka na taką kwotę wyraziła zgodę. Pracownik nie może bowiem ponosić negatywnych konsekwencji działań swego pracodawcy. Nie jest winą powódki, że dyrektor przedszkola otrzymał odgórne wytyczne kolejnego zmniejszenia wynagrodzeń dla pracowników administracji celem ich ujednolicenia. W ocenie Sądu, kolejne obniżenie tegoż wynagrodzenia było już na tyle znaczne, istotne, że nowa kwota wynagrodzenia nie była już dla powódki możliwa do zaakceptowania. Ze szczególną mocą podkreślić przy tym należy, że drugie wypowiedzenie warunków pracy i płacy nie było w żaden sposób powiązane z ewentualnym zmniejszeniem nałożonych na powódkę obowiązków. Te pozostały niezmiennie. Co prawda strona pozwana próbowała akcentować, że podczas nieobecności w pracy powódki, należące do jej obowiązków czynności wykonywali inni pracownicy. W ocenie Sądu, to normalna sytuacja, bowiem zakres pracy ustalony jak poprzednio (dla całego etatu) nie mógł być w pełni realizowany przy 1/2 etatu powierzonym powódce. Nie zdjęto z niej przeto dotychczasowych obowiązków lub ich części. Poza tym na uwagę zasługuje fakt, że pracując na 1/2 części etatu powódka pracowała przez 3 dni w tygodni. Zatem to pracodawca winien zorganizować pracę i działania w taki sposób, aby wszystkie niezbędne czynności były odpowiednio zaplanowane i wykonywane przez innych pracowników, skoro ograniczenie jej etatu było wolą właśnie tegoż pracodawcy.

Po wtóre, podnieść należy, że pozwany pracodawca argumentował swe stanowisko również faktem, że E. M. w między czasie znalazła sobie zatrudnienie u innego pracodawcy. W ocenie Sądu należałoby zatem podjąć się próby udzielenia odpowiedzi na pytanie, jakie zatem były tego przyczyny. Sąd orzekający w niniejszej sprawie, i ten wątek rozważył na kanwie zasad słuszności, sprawiedliwości oraz obowiązującego porządku prawnego, uznając, że powódka czyniła tak z uwagi na okoliczność zbyt niskiego wynagrodzenia miesięcznego. To sytuacja finansowa zmusiła powódkę do tego, by poszukiwać pilnie pracy nawet w ramach struktur innych zakładów pracy. Nie był to jej wybór, lecz potrzeba i konieczność. Jak wynika z postępowania dowodowego, potrzebowała środków finansowych, chociażby z tego względu, że finansowo wspiera swe dzieci, które kontynuują edukację. Jest to jej priorytetem. Z uwagi na fakt, że pozwany obniżył jej wynagrodzenie w sposób znaczący, nie była w stanie funkcjonować jak dotychczas.

Sąd dokonując porównania dotychczasowych i proponowanych warunków zatrudnienia znalazł podstawy do uznania, że przyjęcie nowych warunków prowadziłyby do doniosłych zmian na niekorzyść pracownika (powódki).

Obiektywnie rzecz ujmując, zdaniem Sądu, pracodawca mógł przypuszczać, że pracownik nie przyjmie nowych warunków zatrudnienia, które jak wykazało postępowanie dowodowe były dla niego niekorzystne. Na względzie mieć należy również inną istotną jakże okoliczność. Otóż na przestrzeni jedynie roku czasu, pozwany pracodawca już drugi raz złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, a tym samym obniżył wysokość jej wynagrodzenia zasadniczego. Pierwotnie o ok. 20%, zaś kolejny raz o 30%. O ile powódka przystała na pierwsze wypowiedzenie warunków pracy i płacy, a tym samym zaakceptowała nową, zmniejszoną jej wysokość wynagrodzenia, to za drugim już razem, oceniając wartość swej pracy, rozległość powierzonych jej obowiązków oraz fakt rażąco niskiego wynagrodzenia zaproponowanego przez pracodawcę, w świetle faktu, że jest wieloletnim pracownikiem pozwanego i to kolejne już obniżenie wynagrodzenia za pracę, podjęła decyzję o odmowie zaproponowanych jej warunków płacowych.

Z uwagi na powyższe aspekty, Sąd uznał, że kolejne obniżenie wynagrodzenia powódce stanowiło zdarzenie nadmiernie krzywdzące pracownika. Nowe warunki pracy i płacy zaproponowane powódce na mocy wypowiedzenia z dnia 18.05.2016 roku obiektywnie nie były możliwe do przyjęcia.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się na dokumentach, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a nadto na zeznaniach świadka w osobie A. J..

Zeznania tego świadka Sąd uznał za wiarygodne, miarodajne i korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym. Z tych też względów Sąd uczynił je podstawą poczynionych ustaleń w sprawie.

Reasumując, Sąd doszedł do przekonania, że przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe w sposób nie budzący wątpliwości wykazało, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę leży wyłącznie po stronie pracodawcy. Powyższe daje możliwość przyznania dochodzonego roszczenia, wobec czego Sąd uznał powództwo. Tym samym w punkcie pierwszym części dyspozytywnej wyroku Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 5.868 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 01.09.2016r. do dnia zapłaty, tytułem odprawy. Wspomnieć należy również, że wysokość dochodzonego przez powódkę roszczenia nie była przedmiotem sporu w niniejszej sprawie. Kwota została ustalona z uwzględnieniem zasady, iż pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat (art. 8 powyżej cytowanej ustawy w zw. z art. 10 ust. 1 tejże). O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art.481§ 1 kc, mając na uwadze, że stosunek pracy łączący strony uległ rozwiązaniu z dniem 31.08.2016r.

Za stronę przegrywającą niniejszy spór Sąd uznał stronę pozwaną i to na niej w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu, wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. spoczywa obowiązek poniesienia kosztów procesu. Koszty w niniejszej sprawie wyniosły 1.350 zł i stanowią wynagrodzenie pełnomocnika będącego radcą prawnym (§ 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych, w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu).

W punkcie trzecim części dyspozytywnej wyroku, Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzać należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 1.956,00 zł (zgodnie z treścią zaświadczenia pracodawcy o wysokości wynagrodzenia E. M.).

Sędzia Sądu Rejonowego

Marzena Hop