

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 kwietnia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Elżbieta Mazurek, Danuta Sułek

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2018 r. w Puławach

sprawy z powództwa M. W.

przeciwko Gminnej Spółdzielni (...) w B.

o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne

1. Przywraca powódce M. W. poprzednie warunki pracy i płacy obowiązujące ją w pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w B. do upływu okresu wypowiedzenia tj. do 31 marca 2018r.;
2. Nie obciąża pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w B. kosztami procesu.

## UZASADNIENIE

***W pozwie z dnia 3 stycznia 2018r. powódka M. W. wnosila o przywrócenie jej w pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w B. poprzednich warunków pracy i płacy tj. warunków wynikających z treści umowy o pracę zawartej w dniu 3 października 2002r., zmienionej porozumieniem z dnia 28 września 2012r.***

Na rozprawie w dniu 21 marca 2018r. powódka sprecyzowała swoje żądanie w ten sposób, że wnosila o przywrócenie jej poprzednich warunków płacy obowiązujących strony do upływu okresu wypowiedzenia zmieniającego.

Pozwana Gminna Spółdzielnia (...) w B. powództwa nie uznawała i wnosila o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. W. urodziła się w dniu (...) (akta osobowe).

Powódka zatrudniona została w pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w B. na podstawie umowy o pracę od dnia 1 lutego 1979r. jako kelner, sprzedawca, kierownik sklepu (akta osobowe).

Powódka, Uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 3 października 2002r. została powołana na stanowisko Prezesa pozwanej Spółdzielni i tego też dnia zawarta została pomiędzy Prezydium Rady Nadzorczej Gminnej Spółdzielni (...) w B., reprezentowaną przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej a powódką, umowa o pracę na czas nieokreślony, na stanowisko prezesa Zarządu, w wymiarze czasu pracy pełnego etatu, z wynagrodzeniem określonym w §3 umowy tj.

wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.010,00 zł, dodatek stażowy i dodatek funkcyjny w wysokości 190 zł ( akta osobowe, k.4).

W dniu 28 września 2012r. pomiędzy pozwaną Gminną Spółdzielnią, reprezentowaną przez Radę Nadzorczą, zwanej pracodawcą a powódką zawarte zostało Porozumienie, w myśl którego pracodawca i pracownik zgodnie oświadczają, że w umowie o pracę zawartej w dniu 3 października 2002r. wprowadzają zmiany w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę wg zmian zawartych w aneksie Nr (...) z dnia 21 września 2012r. do Regulaminu Wynagradzania członków Zarządu GS SCh w B. i z dniem 1 października 2012r. §3 umowy o pracę otrzymał brzmienie „z tytułu świadczonej pracy pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5.229,90 zł i dodatek funkcyjny wysokości 190 zł ( akta osobowe).

W dniu 26 sierpnia 2016r. dwaj członkowie Rady Nadzorczej pozwanej Spółdzielni złożyli oświadczenie woli o wypowiedzeniu powódce warunków umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę - §3 pkt 1 umowy o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia i po upływie okresu wypowiedzenia, zaproponowano powódce nowe warunki umowy o pracę tj. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.229,90 zł, a pozostałe warunki umowy o pracę nie uległyby zmianie, a jako przyczynę tej decyzji wskazano złe wyniki finansowe Spółdzielni (akta osobowe). Powódka odwołała się do tut. sadu od tej decyzji pozwanego pracodawcy i sąd, wyrokiem wydanym w sprawie IVP 182/16, przywrócił powódce poprzednie warunki płacy wynikające z treści umowy o pracę zawartej w dniu 3 października 2002r. pomiędzy powódką M. W. a pozwaną Gminną Spółdzielnią (...) w B., zmienionej Porozumieniem z dnia 28 września 2012r. zawartym pomiędzy powódką a pozwaną Gminną Spółdzielnią (...) w B. ( bezsporne).

Uchwałą Rady Nadzorczej Nr (...) z dnia 31 października 2016r. powódka została odwołana ze stanowiska Prezesa Zarządu pozwanej Spółdzielni (k.12).

Od 10 stycznia 2017r., uchwałą Rady Nadzorczej , na stanowisko pełniącej obowiązki prezesa zarządu pozwanej Spółdzielni powołana została M. J. (k.13-14, zeznania Prezes M. J. słuchanej w trybie art. 299 kpc k.28v).

Powódka od dnia odwołania jej ze stanowiska Prezesa faktycznie nie podjęła pracy w pozwanej Spółdzielni, przebywała od 29 września 2016r. do 8 grudnia 2017r. na kolejnych zwolnieniach lekarskich i w dniu, gdy kończyło jej się ostatnie zwolnienie lekarskie tj. w dniu 8 grudnia 2017r. otrzymała skierowanie na badanie lekarskie do lekarza medycyny pracy, a na tym skierowaniu jako stanowisko pracy wpisano sprzedawca w sklepie spożywczym ( zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc k.29v). Powódka odbyła badania lekarskie i w dniu 12 grudnia 2017r. otrzymała orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych i o zdolności do wykonywania pracy na stanowisku sprzedawcy z ograniczeniem dźwigania ciężarów oraz pracy w pozycji wymuszonej oraz w zmiennych warunkach klimatycznych ( akta osobowe). Powódka złożyła to zaświadczenie w pozwanej Spółdzielni ( bezsporne).

W dniu 11 grudnia 2017r. pozwana Spółdzielnia wysłała pocztą do powódki oświadczenie woli pełniącej obowiązki Prezesa zarządu M. J. i dwóch pełnomocników, noszące datę sporządzenia 6 grudnia 2017r., o wypowiedzeniu powódce warunków umowy o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia który upłynie w dniu 31 marca 2018r., w części dotyczącej stanowiska pracy i wynagrodzenia za pracę, a jako przyczynę tej decyzji wskazano odwołanie powódki z funkcji Prezesa Zarządu przez Radę Nadzorczą w dniu 31 października 2016r. Po upływie okresu wypowiedzenia, zaproponowano powódce zatrudnienie na stanowisku sprzedawcy i wynagrodzenie w wysokości 2100 zł ( k.5, akta osobowe). Powódka otrzymała to oświadczenie woli w dniu 22 grudnia 2017r. (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, które to zeznania nie są ze sobą sprzeczne oraz w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódki o przywrócenie jej poprzednich warunków pracy i płacy, tj. warunków pracy i płacy wynikających z treści umowy o pracę zawartej w dniu 3 października 2002r. pomiędzy powódką a pozwaną Spółdzielnią ", zmienionej Porozumieniem z dnia 28 września 2012r. zawartym pomiędzy powódką a pozwaną Spółdzielnią, jest uzasadnione.

Zgodnie z art. 42 § 1 kp przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, w szczególności także stosuje się przepisy art. 39 kp, który to przepis stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Poza sporem jest, że wobec wejścia w życie przepisów ustawy z 16.11.2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r. poz.38), począwszy od 1 października 2017 r., wiek emerytalny dla kobiet wynosi o 60 lat. Powódka urodzona (...), na dzień zapoznania się przez nią z decyzją pracodawcy o wypowiedzeniu jej warunków pracy i płacy, a więc na dzień 22 grudnia 2017r. była pracownikiem, której stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem na podstawie właśnie art. 39 kp, bowiem przesłanka dotycząca wieku i stażu pracy powódki oczywiście została spełniona. W tym miejscu należy podnieść, że funkcja ochronna i stabilizacyjna przepisu art. 39 kp polega na tym, że jej zastosowanie 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 emerytalnych z mocy samego prawa, po ziszczeniu się warunków określonych w przepisach emerytalnych (orz. SN z 6.12.2012 roku, sygn. akt PK 145/12, LEX nr 1284682, orz. SN z 28.03.2002 roku, sygn. akt I PKN 141/01 OSNP 2004 Nr 5 poz. 86). Oczywiście dotyczy to również możliwości kontynuowania zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy na niezmienionych warunkach pracy i płacy, bo choćby wysokości świadczenia emerytalnego zależy od wysokości wynagrodzenia wypłacanego ostatnio pracownikowi.

Wyłączenie ochrony przedemerytalnej przed wypowiedzeniem przewidziane jest tylko w art. 40 i 41<sup>1</sup> kp, a przed wypowiedzeniem zmieniającym w art. 43 kp i tam wskazane przesłanki nie występują w przedmiotowej sprawie. Oczywiście, powódkę łączył ze spółdzielnią oprócz stosunku organizacyjnego - wykonywania funkcji prezesa Zarządu, także stosunek pracowniczy, wynikający z zawartej umowy o pracę na czas nieokreślony i była to umowa o pracę zawarta na stanowisko prezesa Zarządu. W przypadku prezesa zarządu spółdzielni stosunek pracy ma charakter komplementarny do funkcji w zarządzie; początkowo spółdzielnia powierza funkcję w zarządzie, a dopiero potem realizację tego pierwotnego stosunku dopełnia się przez nawiązanie stosunku pracy. Zatem faktycznie pracownicze zatrudnienie jest ściśle zależne od powołania do zarządu i dlatego odwołanie z funkcji członka zarządu spółdzielni może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 kp).

Faktem jest, że powódka została odwołana z funkcji Prezesa Zarządu z dniem 31 października 2016r. i to decyzją Rady Nadzorczej pozwanej Spółdzielni (...).J. pełni obecnie obowiązki prezesa Zarządu. Jednakże dokonanie wobec powódki jako pracownika, którego stosunek prawny podlega bezwzględnej ochronie przed niekorzystną dla niej decyzją pracodawcy co do stosunku pracy łączącego strony, wypowiedzenia zmieniającego proponującego zmianę drastycznie na niekorzyść powódki dotychczasowych warunków jej pracy, a przede wszystkim płacy, narusza wprost art. 39 kp i zasady współzycia społecznego. Powódka bowiem przez wiele lat była pracownikiem pozwanej Spółdzielni, zajmującym różne stanowiska pracy, a od 2002r. aż do jej odwołania, była prezesem Zarządu pozwanej Spółdzielni. Zatem można zdecydowanie powiedzieć, iż powódka wiele lat swojego życia zawodowego przepracowała w Spółdzielni i na koniec swojego życia zawodowego także miała prawo oczekiwać, iż zarządzający Spółdzielnią, w sytuacji, gdy została ona odwołana z funkcji prezesa Zarządu, zaproponują jej dalsze wykonywanie pracy w Spółdzielni w ramach stosunku pracy do czasu, gdy uzyska ona emeryturę, ale na godnych i akceptowalnych przez nią warunkach. Jak już wyżej podniesiono, jasnym jest, że powódka, wobec jej odwołania z funkcji Prezesa Zarządu, nie może dalej też dalej pracować w ramach umowy o pracę faktycznie jako Prezes Zarządu. Jednakże pozwany

pracodawca nie mógł dokonać wobec powódki wypowiedzenia zmieniającego i to wypowiedzenia zmieniającego zdecydowanie na niekorzyść powódki jej dotychczasowe warunki pracy i płacy. Powódce bowiem zaproponowano stanowisko sprzedawcy i powódka wykonała badania lekarskie dotyczące możliwości pracy na tym stanowisku i uzyskała zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy na tym stanowisku, ale z licznymi ograniczeniami, które z pewnością utrudniają lub nawet uniemożliwiają pracę na tym stanowisku. Powódka, jak sama zeznała słuchana w charakterze strony, leczy się z powodu schorzenia kręgosłupa i ma ograniczenia ruchowe, co zresztą napisał lekarz w zaświadczeniu. Zatem zaproponowanie jej pracy na stanowisku sprzedawcy, przy jej ograniczeniach zdrowotnych, narusza jej prawo do ochrony zdrowia i jest też degradujące dla powódki, bo powódka przez 14 lat była prezesem zarządu, a wcześniej kierownikiem sklepu i propozycja pracy na najniższym stanowisku w hierarchii zawodowej jest z pewnością niekomfortową sytuacją dla powódki, jako osoby zbliżającej się do zasłużonej emerytury. Nadto wynagrodzenie powódki otrzymywane przez nią w ramach umowy o pracę, ostatnio kreującej pomiędzy stronami stosunek pracy, zmienionej Porozumieniem z dnia 28 września 2012r., wynosiło 5229 zł, a w wypowiedzeniu zmieniającym zaproponowano powódce wynagrodzenie w wysokości 2100 zł, a więc w wysokości rażąco niższej.

Zatem choć istotnie stanowisko pracy zajmowane przez powódkę w ramach umowy o pracę z dnia 3 października 2002r., zmienionej porozumieniem z dnia 28 września 2012r., z woli kompetentnego organu Spółdzielni, zajmowane jest obecnie przez inną osobę, to jednak warunki pracy i płacy powódki, z racji objęcia jej stosunku pracy okresem ochronnym, nie mogą być aż tak niekorzystnie ukształtowane - co do stanowiska pracy i co do wysokości wynagrodzenia.

Wobec powyższego, na podstawie art. 45 § 1 k.p w zw. z art. 42 § 1 k.p sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 102 kpc.