

Sygn. akt VI P 1145/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 października 2015r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Katarzyna Brzozowska

Ławnicy: Genowefa Miotk-Hetnerowska, Bogusław Mardyla

Protokolant: sekr. sądowy Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 01.10.2015r. w Gdańsku

na rozprawie

sprawy z powództwa T. K.

przeciwko Zespołowi (...)w B.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 1145/14

UZASADNIENIE

Powódka T. K. pozwem skierowanym przeciwko Zespołowi (...) w B. wniosła o zasądzenie odszkodowania w kwocie 8.478 zł za nieuzasadnione wypowiedzenie warunków pracy i płacy.

Pozwany pracodawca wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka T. K. została zatrudniona w Szkole (...) w B. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 01.09.1998r. na stanowisku sekretarza szkoły w wymiarze 1/4 etatu.

(dowód: umowa o pracę k.1B akt osobowych powódki)

Od dnia 01.12.1998r. powódka zatrudniona była w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku sekretarza w Szkole (...) w B..

(dowód: umowa o pracę k.8B akt osobowych powódki)

Od dnia 01.01.1999r. powódka zatrudniona została na stanowisku starszego referenta w pełnym wymiarze czasu pracy.

(dowód: kopia umowy o pracę k.11B akt osobowych powódki)

Od dnia 01.05.2001r. powódka zatrudniona była na stanowisku starszego referenta.

(dowód: kopia porozumienia k.73B akt osobowych powódki)

Od września 2007r. powódka zatrudniona była w Zespole (...) w B..

(okoliczność bezsporna)

Od dnia 01.06.2009r. powódka zatrudniona była na stanowisku sekretarza szkoły.

(dowód: kopia porozumienia k.228B akt osobowych powódki)

Od dnia 01.07.2013r. powódka zatrudniona została na stanowisku pomocy administracyjnej.

(dowód: porozumienie k.264B akt osobowych powódki)

Do obowiązków powódki należało:

- sporządzanie list płac, list zasiłków chorobowych nauczycieli, pracowników administracji i obsługi,
- gromadzenie i przechowywanie dokumentacji stanowiącej podstawę do sporządzania list płac,
- prowadzenie kart wynagrodzeń, kart zasiłkowych, dokonywanie potrąceń dobrowolnych pracowników,
- sporządzanie umów o dzieło i umów zlecenia,
- naliczanie miesięcznych zaliczek podatku dochodowego od osób fizycznych od wynagrodzeń oraz umów cywilnoprawnych i terminowe ich przekazywanie do Urzędu Skarbowego,
- naliczanie składek na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzeń oraz umów cywilnoprawnych,
- sporządzanie i wysyłanie przelewów dotyczących płac i potrąceń oraz w okresie nieobecności głównego księgowego pozostałych bieżących przelewów,
- sporządzanie i terminowe przekazywanie dokumentów zgłoszeniowych i rozliczeniowych ZUS w systemie P.,
- sporządzanie miesięcznych raportów RMUA i bieżące przekazywanie ich pracownikom,
- sporządzanie rocznych rozliczeń deklaracji podatkowych PIT-4R, PIT-8AR, rozliczenia podatkowe roczne pracowników PIT-11 i terminowe ich przekazywanie do Urzędu Skarbowego i Pracownikom,
- wystawianie zaświadczeń o dochodach i zatrudnieniu na prośbę pracowników,
- sprawozdawczość i analiza kadrowa na potrzeby wewnętrzne jednostki oraz sporządzanie i terminowe przekazywanie drogą elektroniczną sprawozdań wymaganych przez GUS,
- sporządzanie i terminowe przekazywanie drogą elektroniczną sprawozdań do PFRON,
- obsługa emerytalno-rentowa – wystawianie Rp-7, kompletowanie wniosków do ZUS,
- przeprowadzanie procedur zamówień publicznych do kwoty 14.000 euro (zbieranie ofert, sporządzanie protokołu),
- sporządzanie umów cywilnoprawnych,
- prowadzenie ksiąg inwentaryzacyjnych,

- prowadzenie książki obiektu budowlanego,
- kontrola terminowości prowadzenia okresowych przeglądów budynku,
- sporządzanie umów na konserwację i przegląd budynku oraz instalacji,
- sporządzanie umów i rachunków za wynajem pomieszczeń w jednostce,
- prowadzenia zaangażowani środków wydatków budżetowych zgodnie z planem finansowym jednostki,
- wykonywanie innych poleceń dyrektora.

(dowód: zakres obowiązków k.270B akt osobowych powódki)

Powódka sporządzała listy płac dla ok. 60 osób, nadto sporządzała listy dodatków do wynagrodzeń dla ok. 50 osób – z wykorzystaniem systemu informatycznego.

(dowód: zeznania powódki k.76, k.78, k.58, k.60-61)

Sporządzała dokumenty dotyczące zaliczeń na podatek dochodowy oraz składek na ubezpieczenia społeczne – z wykorzystaniem systemu informatycznego.

(dowód: zeznania powódki k. 76, k.78, k.58, k.60-61)

Powódka dwa razy w roku wykonywała czynności związane ze skontaktowaniem się z podmiotem wykonującym przeglądy okresowe budynku, umawiała termin przeglądu, sporządzała umowę, przyjmowała fakturę i protokół. Raz w roku kontaktowała się z firmami wykonującymi przeglądy kominiarskiej, monitoringu i nawiewów, umawiając terminy przeglądów, sporządzając umowy oraz przyjmując protokoły i rachunki.

(dowód: zeznania powódki k. 76, k.78, k.58, k.60-61)

W pozwanej placówce zawierane były 2 umowy zlecenia miesięcznie – o charakterze stałym. Powódka sporządzała umowy oraz rachunki w sposób cykliczny, posługując się posiadanymi danymi. Nadto występowała czasem konieczność sporządzenia umów cywilnoprawnych o jednorazowym charakterze.

(dowód: zeznania powódki k. 76, k.78, k.58, k.60-61)

Księga inwentaryzacyjna prowadzona była w formie elektronicznej. Po wprowadzeniu wszystkich danych z ksiąg w formie papierowej, księga prowadzona była na bieżąco.

(dowód: zeznania powódki k. 76, k.78, k.58, k.60-61)

Powódka wystawiała zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu oraz druki RMUA. W II półroczu 2014r. wydała ok.3 zaświadczeń.

(dowód: zeznania powódki k. 76, k.78, k.58, k.60-61)

W 2014r. powódka wykonywała czynności związane z zamówieniem na kwotę do 30.000 zł w 7 przypadkach.

(dowód: zeznania powódki k. 76, k.78, k.58, k.60-61,

zeznania B. J. k.76, k.78-79)

Na początku grudnia 2014r. dyrektor pozwanego pracodawcy zwróciła się do wójta Gminy P. o wyrażenie zgody na obniżenie wymiaru zatrudnienia na stanowisku pomocy administracyjnej z całego etatu na 1/2 etatu. Wójt wyraziła na to zgodę.

(dowód: zeznania świadka M. K. k.58, k.61-62

zeznania B. J. k.76, k.78-79)

W dniu 19.12.2014r. pracodawca złożył powódce pisemne oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w zakresie wymiaru zatrudnienia oraz wynagrodzenia. Jako przyczynę wskazano: konieczność zmniejszenia wymiaru etatu do 1/2 na stanowisku pomoc administracyjna z przyczyn ekonomicznych oraz potrzeb placówki. Zakres obowiązków na tym stanowisku nie wymaga zatrudnienia pracownika w wymiarze pełnego etatu. Pracodawca zaproponował powódce zatrudnienie w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem 1.178 zł.

(dowód: kopia oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy k.10)

Powódka odmówiła przyjęcia zaproponowanych warunków.

(okoliczność bezsporna)

Od dnia 26.02.2015r. do 31.03.2015r. na podstawie umowy o zastępstwo (za powódkę) zatrudniona została A. M. – na stanowisku pomocy administracyjnej w wymiarze 1/2 etatu.

(dowód: zeznania B. J. k.76, k.78-79)

kopia umowy o pracę k.39)

Od dnia 01.04.2015r. A. M. została zatrudniona u pozwanego pracodawcy na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku pomocy administracyjnej w wymiarze 1/2 etatu.

(dowód: kopia umowy o pracę k.40,

kopia zakresu obowiązków k.44-44v)

Powódka od listopada 2014r. jest członkiem Związku (...).

(dowód: kopia uchwały k.73)

Zarząd Oddziału P. Związku (...) przekazał pozwanemu pracodawcy informację o ilości członków w maju 2015r.

(dowód: pismo k.72,

kopia pisma k.57)

Wynagrodzenie powódki za okres trzech miesięcy wynosiło 8.478 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie k.33)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlega oddaleniu.

Okoliczności faktyczne w sprawie Sąd ustalił w oparciu o zeznania powódki oraz dyrektora pozwanego, zeznania świadka M. K. oraz dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Zeznania świadka H. J. w niewielkim stopniu przyczyniły się do ustalenia okoliczności faktycznych w sprawie.

Zeznania świadka M.K. zostały przez Sąd uznane za wiarygodne, bowiem są one logiczne, przekonywające i koherentne. W części znajdują one odzwierciedlenie w zeznaniach dyrektora pozwanego pracodawcy, w części – w dokumentach zgromadzonych w toku postępowania. Brak jest podstaw do podważania wiarygodności i mocy dowodowej zeznań świadka.

Zeznania świadka H. J. zostały przez Sąd uznane za wiarygodne, aczkolwiek z uwagi na brak pełnej orientacji świadka w kwestiach dotyczących pracy powódki, zeznania te nie są szczegółowe. Zdaniem Sądu, zeznania te odzwierciedlają wiedzę świadka, jednakże nie przyczyniają się w sposób istotny do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla sprawy.

Zeznaniom powódki Sąd przyznał walor wiarygodności w części. Jako wiarygodne Sąd ocenił zeznania powódki co do rodzaju i natężenia wykonywanych czynności. W tej części zeznania powódki pozostają w zgodzie z dokumentami zgromadzonymi w toku postępowania, w tym z zakresem obowiązków, a także z zeznaniami dyrektora pozwanego pracodawcy. Sąd nie dał natomiast wiarygodności zeznaniom powódki, że ilość i rodzaj wykonywanej pracy uzasadniały zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zeznania B. J. zostały przez Sąd uznane za wiarygodne, gdyż cechują się one logiką, koherencją i wewnętrzną zbornością. Nadto zeznania te w części pozostają w zgodzie z zeznaniami świadka M. K. oraz z dokumentami zgromadzonymi w toku postępowania.

Dokumenty zgromadzone w sprawie zostały przez Sąd uznane za wiarygodne. Treść i autentyczność dokumentów nie budziły wątpliwości. Wprawdzie strona powodowa zdawała się kwestionować wpłynięcie do Urzędu Gminy w P. pisma z dnia 02.12.2014r. (k.41) – z uwagi na niezłożenie w biurze podawczym, lecz bezpośrednio; jednak nie może budzić wątpliwości, że M. K. wyraziła zgodę na zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Bezspornie również w Aneksie do arkusza organizacyjnego zostało wskazane, że od 01.04.2015r. zatrudnienie w administracji wynosi 3,5 etatu (a więc o 0,5 etatu mniej) – k.42. Koreluje to z upływem okresu wypowiedzenia. W tych warunkach Sąd nie dopatrywał się podstaw do podważania wiarygodności i mocy dowodowej pisma z dnia 02.12.2014r. (k.41).

Sąd oddalił pozostałe wnioski dowodowe stron. Strona powodowa wniosła o przesłuchanie świadka M. L. (k.6v), wskazując, że jest ona skarbnikiem w Urzędzie Gminy w P. i ma wiedzę na temat zmiany wymiaru czasu pracy powódki (k.62). Wskazać należy, iż sam fakt zmiany wymiaru czasu pracy powódki nie budzi wątpliwości; z zeznań świadka M.K. jednoznacznie wynika, że wójt gminy wyraził zgodę na taką zmianę. Wskazują na to również aneksy do arkusza organizacyjnego. Stąd też, wniosek ten podlegał oddaleniu na podstawie art.217§2 i 3 k.p.c. Strona powodowa wniosła także o przesłuchanie świadka E. R. – sekretarza szkoły – na okoliczność czasu potrzebnego do wykonania obowiązków powódki. W ocenie Sądu kwestia czasowego zakresu obowiązków powódki wynika w sposób dostateczny z zeznań samej powódki oraz zeznań H. J.. Dlatego też, wniosek ten podlegał oddaleniu na podstawie art.217§3 k.p.c. Strona pozwana wniosła o przesłuchanie świadka A. M. – na okoliczność czynności wykonywanych na stanowisku pomocy administracyjnej oraz czasowego ich rozmiaru. Rodzaj obowiązków wynika z dokumentów zgromadzonych w sprawie oraz zeznań stron. Z tych względów, wniosek ten – na podstawie art.217§3 k.p.c. – podlegał oddaleniu. Nadmienić jedynie dodatkowo można, iż żadna ze stron nie złożyła zastrzeżenia do protokołu w trybie art.162 k.p.c.

Powództwo podlega oddaleniu.

Bezspornie w dniu 19.12.2014r. pracodawca złożył powódce pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w zakresie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia. Powódce zaproponowano zatrudnienie w wymiarze 1/2 etatu za wynagrodzeniem proporcjonalnie mniejszym od dotychczasowego. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego pracodawca wskazał konieczność zmniejszenia wymiaru etatu do 1/2 na stanowisku pomocy administracyjnej z przyczyn ekonomicznych oraz potrzeb placówki. Zakres obowiązków na tym stanowisku nie wymaga zatrudnienia pracownika w wymiarze pełnego etatu.

Oświadczenie zostało złożone w formie pisemnej, a więc zachowany został wymóg określony w art.30§3 k.p. w zw. z art.42§1 k.p. W treści oświadczenia wskazana została również przyczyna uzasadniająca – zdaniem pracodawcy –

zmianę warunków zatrudnienia powódki. Jako przyczynę wskazano konieczność zmniejszenia wymiaru etatu do 1/2 na stanowisku pomoc administracyjna z przyczyn ekonomicznych oraz potrzeb placówki. Zakres obowiązków na tym stanowisku nie wymaga zatrudnienia pracownika w wymiarze pełnego etatu. Zgodnie z treścią art.30§4 k.p. w zw. z art.42§1 k.p. w treści oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym winna być wskazana przyczyna uzasadniająca zmianę warunków zatrudnienia. Rozważając kwestię zachowania wymogu wskazania przyczyny wypowiedzenia należy mieć na względzie, iż naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę (por. wyrok SN z dnia 20.01.2015r. I PK 140/14, LEX nr 1653739).

Zdaniem Sądu analiza oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy powódki zawiera skonkretyzowaną przyczynę. Wprawdzie sformułowanie może być nieco niezgrabne, jednakże nie pozostawia wątpliwości, iż pracodawca wypowiada powódce warunki zatrudnienia, bowiem stwierdził, że zakres czynności powódki nie wymaga zatrudnienia pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy. Również i powódka zrozumiała przyczynę wypowiedzenia, bowiem w piśmie z dnia 2.02.2015r. odnosi się do tej kwestii. Powódka wskazała, że wykonuje szerokie spektrum obowiązków, że powierzane jej były do wykonania coraz to nowe zadania, a więc trudno jest przyjąć, iż w placówce pozwanego nie istnieje potrzeba zatrudnienia osoby na stanowisku pomocy administracyjnej w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka wskazała, że z szerokiego katalogu zadań powierzonych powódce wynika raczej, że pełny wymiar czasu pracy na tym stanowisku jest nie tylko wskazany, ale konieczny, aby wszystkie zadania były wykonywane terminowo i z należytą starannością (k.7). Nie może więc budzić wątpliwości, iż powódka wiedziała, jaka jest przyczyna wypowiedzenia zmieniającego.

Rozważenia wymaga więc, czy okoliczności wskazane w treści oświadczenia pracodawcy wystąpiły. Do zakresu czynności powódki należało sporządzanie list płac (dla ponad 60 osób), ustalenie wysokości dodatków do wynagrodzenia (ok.50 osób), ustalanie wysokości składek na ubezpieczenia społeczne oraz należności publicznoprawnych, przekazać dane do ZUS. Nadto do obowiązków powódki należało sporządzanie umów zlecenia (2 stałe umowy miesięcznie oraz okazjonalnie inne umowy zlecenia), wykonywanie czynności związanych z przeglądami budynków (przeгляд okresowy 2 razy do roku – czynności polegały na umówieniu podmiotu dokonującego przeglądu, wystawieniu umowy, opisanie faktury, przyjęciu informacji w postaci protokołu), przeglądami kominiarskimi (umówienie firmy kominiarskiej, sporządzenie umowy), powódka sporządzała zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia, druki RMUA. Ponadto powódka wykonywała czynności w zakresie zamówień o wartości do 30.000 euro (ok.1 miesięcznie na przestrzeni II. połowy 2014r.).

W ocenie Sądu, analiza zakresu i częstotliwości wykonywania przez powódkę czynności wynikających z obowiązków pracowniczych potwierdza stanowisko pracodawcy co do braku konieczności zatrudnienia pracownika na stanowisku pomocy administracyjnej w pełnym wymiarze czasu pracy. Z zeznań samej powódki wynika, że zakres jej obowiązków nie wymagał pozostawania w zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Do zadań powódki należało sporządzanie list płac ok. 60 osób, przy czym podkreślenia wymaga, że sporządzanie list płac odbywa się dziś powszechnie – i tak działo się również w pozwanej placówce – przy wykorzystaniu narzędzi elektronicznych, tj. programów kadrowo-płacowych. Czynności powódki nie polegały więc na faktycznym obliczaniu (np. z wykorzystaniem kalkulatora)

wysokości wynagrodzeń, lecz na wprowadzeniu do systemu danych dotyczących danego pracownika po ich uprzednim sprawdzeniu. Sama powódka przyznała, że czynności związane ze sporządzaniem list płac zajmowały jej kilka dni. Jest to logiczne; nie sposób bowiem przyjąć, że listy płac sporządzane są przez cały miesiąc. Jest to niemożliwe choćby z tego powodu, że wysokość wynagrodzenia uzależniona jest od aktualnych danych dotyczących np. nieobecności w pracy pracownika. Wynagrodzenie nauczycieli wypłacane jest wprawdzie z góry, lecz w następnym miesiącu w przypadku nieobecności pracownika podlega stosownemu rozliczeniu. Dlatego sporządzanie list płac jest działaniem okresowym, wykonywanym przed wypłatą wynagrodzeń. Nie można przyjąć, że powódka przez cały miesiąc wykonywała czynności związane ze sporządzaniem list płac. Regularnie powódka mogła gromadzić i ewentualnie ewidencjonować bieżące dane dotyczące nieobecności pracowników w pracy – w takiej sytuacji sporządzenie listy płac nie wymagało jednorazowego wprowadzenia danych z całego miesiąca. Podkreślenia wymaga, że sama powódka przyznała, że czynności związane z wykonaniem list płac zajmowały jej kilka dni w miesiącu. Również działania związane z ustalaniem wysokości dodatków nie mogły wypełnić czasu pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Przy tej czynności powódka także korzystała z systemu komputerowego. Wysokość dodatków nie ulega częstej zmianie, zatem wygenerowanie danych dotyczących ich wysokości nie było powiązane z dużym nakładem czasu i pracy. Nie sposób przyjąć, zwłaszcza w świetle zasad logiki i probabilistyki, że sporządzenie listy dodatków dla ok. 50 osób zajmuje czas pracownika przez cały miesiąc. Również i ta czynność była czynnością cykliczną. Wyolbrzymione, w ocenie Sądu, są twierdzenia powódki co do pracochłonności i czasochłonności czynności w tym zakresie, związane z koniecznością sprawdzania poszczególnych danych. Ostatecznie sama powódka przyznała, że sprawdzenie ok. 50 pozycji zajmowało jej ok. 8 godzin, co – w ocenie Sądu – jest wielkością nadmierną. Średnio (przy 56 pozycjach) dawałoby to 8 pozycji na godzinę (przy odliczeniu godziny na inne czynności), co stanowi ok. 7,5 minuty na sprawdzenie każdej z pozycji. Jest to zatem czas nadmiernie wydłużony. Również przekazywanie danych do ZUS nie może być uznane za wymagające istotnego nakładu czasu oraz wysiłku. Nie można bowiem zapomnieć, iż dane generowane są w systemie elektronicznym. Nie było zadaniem powódki samodzielne, „ręczne” obliczenie stosownych należności, lecz przekazanie danych wygenerowanych przez system, co również związane było ze sporządzaniem list płac i rozliczaniem wynagrodzeń pracowników.

Nie sposób przyjąć, by sporządzanie regularnie dwóch umów zleceń wraz z rachunkami (na posiadanych wzorach dokumentów) oraz okazjonalnie innych umów zleceń mogło wskazywać na konieczność zatrudnienia pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy. W kategoriach nieporozumienia zaś należy traktować wywody o obciążeniu obowiązkami w zakresie wystawiania zaświadczeń o wysokości zarobków, czy druków RMUA, skoro takie sytuacje występowały z niewielką częstotliwością. Nie może świadczyć o konieczności zatrudnienia pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy wykonywanie przez niego okresowo czynności związanych z umówieniem usługi przeglądu budynku. Działania powódki w tym zakresie polegały na wyszukaniu odpowiedniego podmiotu, umówienia daty przeglądu oraz przyjęcia faktury oraz wystawienia umowy. Nie sposób przyjąć, by te czynności (wykonywane okresowo) stanowiły znaczne obciążenie czasowe. Powódka wskazała również, że wykonywała czynności w zakresie zamówień do kwoty 30.000 zł. Z zeznań dyrektora pozwanego wynika, że w roku 2014 takie zamówienia występowały z większym natężeniem; zwykle jednak nie są one zbyt częste. Nawet przyjmując, że jedno takie zamówienie było przygotowywane miesięcznie, nie uzasadnia to przyjęcia konieczności zatrudnienia pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy. Przypomnieć w tym miejscu wypada, że wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego na pełny etat wynosi zwykle od 160 do 184 godzin miesięcznie. Sporządzenie list płac (co – jak podała powódka – zajmowało jej kilka dni, choć – zdaniem Sądu – czas ten jest przeszacowany), przygotowanie kilku umów, przekazanie danych do ZUS i US (wygenerowanych z systemu), okresowo wyszukanie podmiotu prowadzącego przegląd budynku oraz przygotowanie dokumentów zamówienia do 30.000 euro nie zajmuje 160 godzin.

Zdaniem Sądu analiza zakresu czynności wykonywanych przez powódkę, ich natężenie i rozmiar nie wskazują na niemożność ich wykonania w wymiarze czasu pracy wynoszącym 1/2 etatu. Nie można dziwić się pracodawcy, iż pragnie racjonalizować zatrudnienie; uznanie, że pracownik jest w stanie – z uwagi na rodzaj i rozmiar czynności – wykonywać swoje obowiązki w ramach zatrudnienia w połowie czasu pracy może stanowić podstawę zmiany warunków zatrudnienia. Taka zaś sytuacja, w ocenie Sądu, występuje w sprawie niniejszej. Podkreślić również trzeba, iż obecnie na stanowisku pomocy administracyjnej zatrudniona jest osoba w wymiarze 1/2 etatu. W tych warunkach

uznać trzeba, że przyczyna wskazana w treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy jest przyczyną istniejącą i mogącą uzasadniać – w rozumieniu art.45§1 k.p. – zmianę warunków zatrudnienia.

Odnosząc się zaś do zarzutu braku konsultacji zamiaru wypowiedzenia w trybie art.38 k.p., wskazać należy, iż nie może budzić wątpliwości, że organizacja związkowa nie przedstawiła pracodawcy informację o ilości członków w trybie art.25¹ ust.2 ustawy o związkach zawodowych w IV kwartale 2014r. i w I kwartale 2015r. Informacja taka została przekazana pracodawcy dopiero w maju 2015r. (a więc już po zakończeniu stosunku pracy z powódką). Zauważyć zaś trzeba, iż nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji (por. uchwałę SN z dnia 20.12.2012r., III PZP 7/12, OSNP 2013/9-10/101).

Z tych względów, na podstawie art.30§4 k.p. w zw. z art.45§1 k.p. a contrario w zw. z art.42§1 k.p. – Sąd oddalił powództwo.

Sąd orzekł także o kosztach zastępstwa procesowego. Rozważając kwestię kosztów procesu, w pierwszej kolejności należy wskazać, iż stosownie do treści art.98§1kpc, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony (§3).

Ostateczny wynik sprawy decyduje o obowiązku zwrotu kosztów procesu. Wskazuje on na to, że w zasadzie - (art. 98 § 1 k.p.c.) - strona przegrywająca sprawę ma obowiązek zwrócenia wygrywającemu przeciwnikowi poniesionych przez niego kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony (por. uzasadnienie postanowienia SN z 11.03.2011r., II CZ 104/10, LEX nr 784918).

Nie może budzić wątpliwości, że w przedmiotowej sprawie stroną przegrywającą (w całości) jest powód. Zatem, stosownie do treści art.98§§113kpc, winien on zwrócić koszty procesu stronie przeciwnej (pozwanemu).

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego w sprawie niniejszej winna wynosić 1.860 zł – stosownie do treści §§11 ust.1 pkt 1 i 2 w zw. z §6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2002r., Nr 163, poz.1349 ze zm.).

Sąd nie znalazł podstaw do zastosowania w sprawie niniejszej dyspozycji art.102 k.p.c.

Stosownie do treści art.102 k.p.c, w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Podkreślić w tym miejscu należy, iż urzeczywistniający zasadę słuszności art. 102 k.p.c. stanowi wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik sporu, a zatem nie podlega wykładni rozszerzającej i związany jest z obowiązkiem strony podania okoliczności zezwalających na przyjęcie, że zachodzi "szczególnie uzasadniony wypadek" (por. postanowienie SN z 11.03.2011r., II CZ 104/10, LEX nr 784918). Art. 102 k.p.c. jest szczególnym rozwiązaniem, niepodlegającym wykładni rozszerzającej, wykluczającym stosowanie wszelkich uogólnień, wymagającym do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności (por. postanowienie SN z 11.08.2010r., II PZ 21/10, LEX nr 661507).

Zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz

procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego - sytuacji życiowej (por. postanowienie SN z 14.01.1974r., II CZ 223/73, LEX nr 7379).

W przedmiotowej sprawie Sąd strona powodowa nie wskazywała na żadne okoliczności uzasadniające przyjęcie okoliczności objętych hipotezą art.102 k.p.c.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił w oparciu o §11 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.