

Sygn. akt VIII **Pa 26/14**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka (spr.)
Sędziowie:	SSO Małgorzata Andrzejewska SSO Maria Pierzycka-Pajak
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 8 maja 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. R. (S.-R.), D. K. (Z.-K.), B. B. (1) (B.)

przeciwko Szpitalowi Miejskiemu w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 20 grudnia 2013 r. **sygn. akt** IV P 90/12

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz każdej z powódek kwotę po 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Maria Pierzycka-Pajak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 26/14

UZASADNIENIE

W pozwach skierowanych przeciwko Szpitalowi Miejskiemu w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. powódki wniosły o zasądzenie odszkodowania w kwotach odpowiednio: A. R. - 9.500,31 złotych, D. K. - 7.938,46 złotych i B. B. (1) - 6.349 złotych, wszystkie wraz z ustawowymi odsetkami. W uzasadnieniu powódki wskazały, że są zatrudnione na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku starszej pielęgniarki oraz starszej położnej i są

członkami (...) Związku Zawodowego (...) Zakładowej Organizacji Związkowej przy (...) Sp. z o.o. Powódki wskazały, że w pozwanym szpitalu funkcjonuje regulamin wynagradzania i premiowania, zgodnie z którymi pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat po 5 latach pracy w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, i który wzrasta o 1% za każdy dalszy rok aż do osiągnięcia 20%. Powołany regulamin przewiduje również nagrodę jubileuszową po 20 latach pracy w wysokości 75% miesięcznego wynagrodzenia, po 25 latach pracy w wysokości 100% miesięcznego wynagrodzenia, po 30 latach pracy - 150% miesięcznego wynagrodzenia, po 35 latach pracy - 200% miesięcznego wynagrodzenia oraz po 40 latach pracy 300% miesięcznego wynagrodzenia. Ponadto w razie przejścia na emeryturę pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości 1 miesięcznego wynagrodzenia jeśli pracownik zatrudniony był krócej niż 15 lat, 2 - miesięcznego wynagrodzenia po 15 latach pracy i 3 - miesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy. Pismem z dnia 22 lutego 2012r. pracodawca wypowiedział im warunki pracy i płacy w części dotyczącej dodatku za wysługę lat. W opisanym stanie faktycznym pozwany winien był zawiadomić reprezentującą ją organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia im warunków płacy, co jednak nie nastąpiło. Co prawda pracodawca pismem z dnia 09 stycznia 2012r. zawiadomił zakładowe organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia wszystkim pracownikom szpitala warunków pracy i płacy w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz, że w związku z tym pomiędzy pracodawcą, a stroną związkową toczyły się negocjacje, które miały na celu podpisanie porozumienia określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników, którym zamierzano złożyć wypowiedzenia zmieniające. Jednakże mimo upływu 20 - dniowego instrukcyjnego terminu do podpisania porozumienia z dniem 15 lutego 2012r. powołując się na fakt niepodpisania w terminie porozumienia pracodawca wydał Regulamin wypowiedzeń warunków pracy i płacy. Powódki podniosły, że nawet przy zastosowaniu procedury przewidzianej ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pracodawca zobowiązany był do skierowania do reprezentującej je organizacji związkowej indywidualnej informacji o zamiarze wypowiedzenia im warunków umowy o pracę. Ponadto powódki zarzuciły pracodawcy, że nie zaproponował im w treści wypowiedzeń zmieniających, nowych warunków płacy i pracy, co stanowi uchybienie art. 43 k.p.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa podnosząc, że w związku z trudną sytuacją finansową postanowił zmienić warunki pracy i płacy swoich pracowników i w związku z tym wdrożył procedurę przewidzianą w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zmiany warunków pracy i płacy związane były z przewidywaną zmianą Regulaminu Wynagrodzeń i Premiowania. Pozwany wskazał, że w dniu 09 stycznia 2012r. wystosował do 3 istniejących wówczas związków zawodowych pismo informujące o możliwości nieprzyjęcia zmienionych warunków pracy i płacy w związku ze zmianą Regulaminu Wynagrodzeń i Premiowania. Pismo to zostało odebrane przez przedstawicieli wszystkich związków zawodowych. Dnia 10 stycznia 2012r. rozpoczęła się procedura konsultacyjna ze związkami zawodowymi. W czasie trwania tej procedury w dniu 18 stycznia 2012r. pozwany otrzymał informację o tym, że dnia 16 stycznia 2012r. odbyło się I Ogólne Zebranie Wyborcze Członków Zakładowej Organizacji Związkowej (...) Związku Zawodowego (...), które wybrało Zarząd i Komisję Rewizyjną. W dniu 19 stycznia 2012r. przekazano nowo powstałej organizacji związkowej informację przekazaną pozostałym związkom dnia 10 stycznia 2012r. W dniu 20 stycznia 2012r. stanowisko, co do wypowiedzenia zmieniającego zajęły (...) oraz (...) Związek Zawodowy Lekarzy, ponadto tego samego dnia przesłano zawiadomienie do Powiatowego Urzędu Pracy. W dniu 30 stycznia 2012r. na żądanie zgłoszone przez (...) w dniu 23 stycznia 2012r. przekazano jej niemal wszystkie żądane dokumenty z których wynikała sytuacja ekonomiczno - finansowa pozwanego szpitala. W spotkaniach, które miały miejsce w dniach 27 i 30 stycznia 2012r. udział wzięły wszystkie cztery związki zawodowe, w czasie drugiego ze spotkań na temat zmian warunków pracy i płacy wypowiedziały się wszystkie cztery związki zawodowe. W lutym z woli związków zawodowych prowadzono negocjacje jedynie odnośnie zmian Regulaminu Pracy i nowego Regulaminu Wynagradzania, nie wpłynęły natomiast nowe stanowiska związków zawodowych odnośnie wypowiedzenia warunków pracy i płacy. W dniu 15 lutego 2012r. Zarząd pozwanego szpitala podjął uchwałę 8/2012 w sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania oraz uchwałę 9/2012 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wypowiedzeń Warunków Płacy i Pracy oraz wydał zarządzenia (...) w sprawie wprowadzenia obowiązywania na terenie pozwanego Szpitala Aneksu nr (...) do Regulaminu Wynagradzania oraz zarządzenie nr (...) w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wypowiedzenia Warunków Płacy i Pracy. W ocenie pozwanego wyżej wspomniane zarządzenia zostały wprowadzone z zachowaniem wymaganego 20-dniowego terminu.

W dniu 15 lutego 2012r. przekazano związkom zawodowym zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia warunków płacy i pracy, które dotyczyło wszystkich pracowników. Tego samego dnia wszystkie organizacje związkowe odebrały pisma o przekazanie aktualnych, imiennych list członków organizacji związkowych. A w dniu 20 lutego 2012r. przekazano Powiatowemu Urzędowi Pracy zawiadomienie o niezawarciu porozumienia. W dniu 20 i 23 lutego 2012r. organizacje związkowe przekazały informacje o osobach podlegających szczególnej ochronie stosunku pracy. W ocenie pozwanego opisany wyżej stan faktyczny wskazuje, że zmianę warunków pracy i płacy wprowadzono w trybie zwolnień grupowych oraz, że w treści wypowiedzeń zmieniających poinformowano pracowników o składnikach umów wynagrodzeń, które ulegają zmianie a także, że zmiana ta wynika ze zmiany Regulaminu Wynagradzania. W ocenie pozwanego chybnym jest zarzut, że pracodawca nie powiadomił organizacji związkowych w trybie art. 38 k.p., gdyż związki zawodowe zostały poinformowane o zwolnieniach poszczególnych pracowników. Pozwany podniósł, że dochodzone przez powódki kwoty odszkodowania są nieusprawiedliwione, a w szczególności żądanie kwoty stanowiącej trzykrotność wynagrodzenia tj. w maksymalnej wysokości. Podał, że art. 47¹ k.p. nie może być stosowany wprost do wypowiedzeń zmieniających, a jedynie odpowiednio, a wysokość odszkodowania winna być odpowiednio miarkowana. Nadto zauważył, że z pewnością istnieją sytuacje, w których naruszenie przepisów przy wypowiedzeniu nie ma istotnego znaczenia z punktu widzenia ochrony praw pracowniczych, albo nie wpływa w istotny sposób na finansowe warunki dalej trwającego zatrudnienia konkretnego pracownika i wtedy roszczenia odszkodowawcze w ogóle nie przysługują. Jednocześnie wskazał, że ciężar wykazania wysokości roszczeń odszkodowawczych obciąża stronę powodową.

Wyrokiem z dnia 20 grudnia 2013r. Sąd Rejonowy w Zabrze zasądził od pozwanego na rzecz powódek: B. B. (1) - kwotę 6.349 złotych, A. R. - kwotę 9.500,31 złotych, D. K. kwotę 7.938,46 złotych - tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenia warunków płacy i pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 grudnia 2013r.;

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. B. (1) zatrudniona była w pozwanym Szpitalu Miejskim w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością od dnia 01 maja 1997r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 01 czerwca 1997r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pielęgniarki w pełnym wymiarze etatu, a następnie starszej pielęgniarki.

Powódka D. K. pracowała w pozwanym Szpitalu Miejskim w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością od dnia 01 czerwca 1999r. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie dwóch umów na czas określony, a od 01 kwietnia 2001r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku pielęgniarki, a później starszej pielęgniarki w pełnym wymiarze etatu.

Powódka A. R. podjęła pracę w pozwanym Szpitalu Miejskim w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością od dnia 14 grudnia 1990r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, która po upływie 2 tygodni przekształciła się w umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódce powierzono stanowisko położnej, a następnie starszej położnej w pełnym wymiarze etatu.

W chwili otrzymania wypowiedzenia wszystkie powódki były członkami Zakładowej Organizacji Związkowej (...) Związku Zawodowego (...) działającego przy pozwanym Szpitalu.

Pomiędzy pozwanym Szpitalem a działającymi na jego terenie związkami zawodowymi prowadzone były konsultacje w związku z planowanymi wypowiedzeniami zmieniającymi, które miały dotyczyć wszystkich pracowników szpitala.

Sąd Rejonowy ustalił szczegółowy przebieg procedury konsultacyjnej Prezesa Zarządu pozwanego Szpitala Miejskiego w Z. sp z o.o ze związkami zawodowymi działającymi na terenie szpitala, rozpoczętą dnia 10 stycznia 2012r. od przekazania ZOZ (...) ,Oddziałowi Terenowemu (...) Związku Zawodowego Lekarzy oraz (...) Organizacji (...) w Z. zawiadomienia z dnia 9 stycznia 2012r. stwierdzającego, że zamierza wypowiedzieć warunki pracy i płacy 639 pracownikom z dokładnym podziałem na określone grupy pracownicze z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej zakładu aż do powiadomienia pisemnie zakładowych organizacji o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy i płacy

dotyczącego wszystkich pracowników poprzez wypowiedzenie dodatku funkcyjnego, dodatku z tytułu wysługi lat, nagrody jubileuszowej, dodatku za stopień naukowy, co podyktowane było zmianą „Regulaminu Wynagradzania i Premiowania „Aneksu nr (...). W dniu 20 lutego 2012r. przekazano Powiatowemu Urzędowi Pracy zawiadomienie o niezawarciu porozumienia. W dniu 20 i 23 lutego 2012r. organizacje związkowe przekazały informacje o osobach podlegających szczególnej ochronie stosunku pracy

Sąd Rejonowy w dalszej części wskazał, iż z treścią aneksu nr (...) tj. zmianami postanowień Regulaminu Wynagradzania, wprowadzonego zarządzeniem Zarządu nr 2 (...) powódki zapoznały się odpowiednio B. B. (1) dnia 21 lutego 2012r., A. R. 23 lutego 2012r., a D. K. 25 lutego 2012r.

Powódki B. B. (1), D. K. i A. R. otrzymały identyczne wypowiedzenie warunków umowy o pracę, przy czym pierwsza z nich odebrała je 23 lutego, druga 24 lutego, a ostatnia 27 lutego 2012r.

Sąd I instancji przytoczył dalej treść przedstawionych powódkom wypowiedzeń, wskazując, iż dokonano go w części dotyczącej dodatku za wysługę lat. W wypowiedzeniu poinformowano, że zmiany dotyczące likwidacji prawa do nagrody jubileuszowej, zmniejszenie wysokości odprawy emerytalnej i rentowej oraz zasad przyznawania premii, wchodzi w życie po upływie okresu wypowiedzenia, wynoszącego 3 miesiące i upływającego dnia 31 maja 2012r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmianę Regulaminu Wynagradzania. Powódki zostały poinformowane, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia tj. dnia 15 kwietnia 2012r. nie złożą oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy. Natomiast w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków o pracę, umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia tj. z dniem 31 maja 2012r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Roszczenia powódek zasługują na uwzględnienie, bowiem pozwany uchybił wymogom formalnym dokonując wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd wskazał, że pozwany był zobowiązany do zastosowania trybu postępowania przewidzianego w art. 2-4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), powołując się przy tym na ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego (wyrok SN z dnia 30 września 2011r., III PK 14/11; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2007r., III BP 5/07).

W dalszej części Sąd I przytoczył treść art. 5 ust. 2 cytowanej ustawy, zgodnie z którym w razie niezawarciu porozumienia, o którym mowa w art. 3, przy wypowiedzeniu pracownikom stosunków pracy a także warunków pracy i płacy, stosuje się art.38 k.p

Sąd Rejonowy prezentując treść SN uznał, iż obowiązkiem pozwanego było dokonanie indywidualnej konsultacji celem uzyskania opinii organizacji związkowej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009r. I PK 185/08; uchwała SN z dnia 19 maja 1978r. V PZP 6/77) Organizacja zakładowa powinna być zawiadomiona na piśmie nie tylko o samym zamiarze wypowiedzenia i przyczynie uzasadniającej zmianę warunków pracy i płacy, lecz z reguły także o nowych warunkach pracy i płacy, jakie mają być zaproponowane pracownikowi.

W świetle powyższego Sąd ocenił, iż postępowanie pozwanego w postaci skierowania pisma z dnia 15 lutego 2012r. do wszystkich organizacji związkowych, po tym, jak nie doszło do zawarcia porozumienia, nie spełnia wymogów z art. 38 k.p. W dalszej części rozważań prawnych Sąd I instancji opisał zakres obowiązków pracodawcy przy zmianie dotychczasowych warunków zatrudnienia zarówno wobec pracowników jak i organizacji związkowych.

Sąd rejonowy stwierdził, że już samo niepodanie przez pozwanego w piśmie z dnia 15 lutego 2012r. choćby imiennie pracowników, którym zamierzano zmienić warunki płacy bez wskazania przyczyny uzasadniającej podjęcie takiej decyzji, jest uchybieniem skutkującym uwzględnieniem roszczeń powódek.

W dalszej części uzasadnienia wskazano na niespełnienie wymogów formalnych z kodeksu pracy w oświadczeniach pozwanego wypowiadających powódkom warunki pracy i płacy przez nieprzedstawienie na piśmie nowych warunków ściśle określonych, tak, aby pracownik mógł dokonać oceny, czy zamierza kontynuować zatrudnienie na zmienionych warunkach, czy też skorzystać z możliwości odmowy przyjęcia nowych warunków. Sąd wyraził wątpliwość również w kwestii przejrzystości zapowiedzianych zmian w zakresie zasad przyznawania premii.

Kolejne uchybienia wytknięte przez Sąd I instancji to pozorność prowadzonych ze związkami negocjacji przejawiających się wprowadzeniem nowych zasad wynagrodzenia przed upływem 20-dniowego terminu określonego przedstawicielom związków zawodowych do przedstawienia propozycji do nowego regulaminu wynagradzania; prowadzenie wbrew wymogom art. 3 ust.3 ustawy z dnia 13 marca 2003r. negocjacji ze wszystkim organizacjami związkowymi oczekując od nich wspólnego stanowiska, gdy reprezentatywny był tylko Związek Zawodowy (...) i Położnych.

Następnie Sąd Rejonowy odniósł się do zarzutów pozwanego zawartych w odpowiedziach na pozwy dotyczących wysokości odszkodowania oraz wyjaśnił zasady przyznawania odszkodowań pracownikom w przypadku dokonania wadliwego wypowiedzenia zmieniającego. Przytoczono wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009r. II PK 288/08 oraz z dnia 17 listopada 1981 r., I PR 91/81 i z dnia 29 maja 1987 r., I PRN 24/87; uchwała SN z dnia 9 listopada 1990r. III PZP 19/90.

W tym stanie rzeczy uwzględniając, że doszło do naruszenia treści art.38 k.p. i art.42§2 k.p. Sąd orzekł jak w punkcie pierwszym zaskarżonego wyroku. Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości wskazanej przez powódkę, która wynikała z listy płac dołączonej do akt sprawy przez stronę pozwaną. O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zarzucając:

1. Błędy w ustaleniach faktycznych mające bezpośredni wpływ na treść zaskarżonego wyroku, dotyczące treści pisma pozwanego z dnia 15 lutego 2012r. zawierającego zawiadomienie w trybie art. 38 k.p. zakładowych organizacji związkowych o zamiarze wypowiedzenia warunków płacy, a polegające na błędnym przyjęciu, że pozwany pracodawca:

- nie wskazał jakiego pracownika dotyczy zamiar wypowiedzenia warunków pracy i płacy,
- nie podał przyczyn uzasadniających wypowiedzenie warunków płacy,
- nie wskazał nowych warunków płacy, jakie zamierza zaproponować pracownikom.

2. Błąd w ustaleniach faktycznych mający bezpośredni wpływ na treść zaskarżonego wyroku, dotyczący treści skierowanego do powódki indywidualnego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu warunków płacy, a polegający na błędnym przyjęciu, że pozwany pracodawca nie przedstawił powódce na piśmie nowych warunków płacowych.

3. Naruszenie prawa materialnego przez błędne przyjęcie, że do dokonanych przez pozwanego wypowiedzeń warunków płacy zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Stawiając powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Z tego względu Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne.

Podniesione w apelacji strony pozwanej zarzuty nie zasługują na uwzględnienie.

Prawidłowo Sąd pierwszej instancji uznał, że wypowiedzenie powodce warunków płacy nastąpiło z naruszeniem przepisów kodeksu pracy – art. 42 § 2 k.p., art. 38 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. oraz z naruszeniem przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 z późn.zm.) – art. 3 ust. 3.

Nie budzi wątpliwości, że ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 tej ustawy w związku z art. 42 § 1 k.p.) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2007r., III BP 5/07, teza 1.

Podnoszony tutaj zarzut przez stronę pozwaną, iż przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 z późn.zm.) nie miały zastosowania do wypowiedzenia zmieniającego powodce warunki płacy jest nie tylko niezasadny ale wręcz zaskakujący albowiem to sama strona pozwana w trybie powołanej ustawy dokonała wypowiedzeń warunków płacy swoim pracownikom. Powołany tutaj przez stronę pozwaną wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2011r., III PK 14/11 dotyczy zupełnie innej sytuacji, niż zaistniała w rozpoznawanej sprawie, a mianowicie zmiany warunków pracy i płacy w okolicznościach wymienionych w art. 241⁸ § 2 k.p.

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) przy tzw. zwolnieniach grupowych (lub wypowiedzeniach zmieniających z przyczyn niedotyczących pracowników) przewiduje specjalny tryb postępowania określony w art. 2, 3 i 4. Jego naruszenie, przy wypowiedzaniu umów o pracę (wypowiedzaniu warunków pracy i płacy) powoduje powstanie roszczeń z art. 45 § 1 k.p. – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 1991r., I PR 452/90.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pozwany naruszył przepis art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Pracodawca wydał bowiem Regulamin Wypowiedzenia Warunków Pracy i Płacy pomimo, iż nie podjął próby uzgodnienia treści porozumienia, o którym mowa w art. 3 ust. 2 powołanej ustawy, z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a}. Z treści przepisu art. 3 ust. 4 ustawy wynika wyraźnie, że zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie dopiero wtedy, gdy nie jest możliwe zawarcie porozumienia zgodnie z art. 3 ust. 1 i 3 ustawy, czyli gdy nie doszło do zawarcia porozumienia najpierw ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, a następnie z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241^{25a}.

W związku z niezawarciem porozumienia pracodawca, stosownie do treści art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy miał obowiązek zawiadomić na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie zmieniające (art. 38. k.p.). Powołany przepis art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) wyraźnie wskazuje, że w razie niezawarcia porozumienia przy wypowiedzeniu pracownikom warunków pracy i płacy stosuje się art. 38 k.p. Treść art. 5 ust. 2 powołanej ustawy nie budzi żadnych wątpliwości. Potwierdza to również stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dnia 20 marca 2009r., I PK 185/06.

Pozwany pracodawca przed wręczeniem powodce oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy nie przeprowadził prawidłowo konsultacji związkowej (art. 38 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.).

Konsultacja związkowa ma charakter indywidualny – dotyczy każdego pracownika z osobna. Pracodawca ma zatem obowiązek każdorazowo wskazać w przypadku jakiego pracownika zwraca się do organizacji związkowej o wyrażenie opinii. Pozwany, jak słusznie uznał Sąd pierwszej instancji, zaniechał w piśmie z dnia 15 lutego 2012r. wskazania z imienia i nazwiska pracowników w przypadku których zawiadomił organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Ponadto w piśmie z dnia 15 lutego 2012r. pracodawca wskazał, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy nastąpi w stosunku do każdego pracownika w zakresie zmniejszenia wynagrodzenia w szczególności poprzez wypowiedzenie dodatku funkcyjnego, dodatku z tytułu wysługi lat, nagrody jubileuszowej, dodatku za stopień naukowy – cała treść zmian wynika z przedstawionej w dalszej części pisma zmiany (...) Aneks nr (...). Słusznie w związku z taką treścią pisma skierowanego do organizacji związkowych Sąd pierwszej instancji uznał, że nie zostało wskazane dokładnie w jakim zakresie dojdzie do zmiany dotychczasowych warunków płacy każdego pracownika z osobna, nie zostały też podane jednoznacznie nowe warunki płacy. Pracodawca w zawiadomieniu skierowanym do organizacji związkowych posłużył się zwrotem „w szczególności” – jest to sformułowanie niedopuszczalne przy określaniu zasad wynagradzania pracowników, które powinny być przecież czytelne i jednoznaczne.

Podkreślenia wymaga, że to na pracodawcy spoczywał obowiązek przeprowadzenia konsultacji związkowej przed wręczeniem wypowiedzenia zmieniającego. Konsultacja ta polega na wskazaniu przez pracodawcę organizacji związkowej przyczyny wypowiedzenia zmieniającego, podaniu w jakim zakresie ma nastąpić wypowiedzenie warunków pracy i płacy oraz na dokładnym podaniu jakie nowe warunki zostaną zaproponowane danemu pracownikowi – natomiast organizacja związkowa jest uprawniona do zgłaszania umotywowanych zastrzeżeń, czyli w istocie wyrażenia opinii. Pracodawca nie może nałożyć na organizację związkową obowiązku poszukiwania i ustalania proponowanych zmian warunków pracy i płacy (poprzez analizę i porównywanie przepisów płacowych oraz odnajdywanie w tych przepisach zmian), które chce wprowadzić pracodawca, a następnie ustalania w jakim zakresie pracodawca, w związku z proponowanymi zmianami, ma zamiar wypowiedzieć, każdemu pracownikowi (u strony pozwanej było to kilkaset osób) warunki płacy.

Ponadto w piśmie skierowanym do organizacji związkowych z dnia 15 lutego 2012r. pracodawca nie podał przyczyny uzasadniającej zamiar dokonania wypowiedzenia zmieniającego.

Podobnie w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę pracodawca, jak prawidłowo uznał Sąd pierwszej instancji, nie wskazał szczegółowo nowych warunków płacy, czym naruszył treść art. 42 § 2 k.p. Słusznie tutaj Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca nie podał na czym polegać będą zmiany zasad przyznawania premii.

Strona pozwana odwołuje się w wypowiedzeniu warunków płacy do zmian Regulaminu Wynagradzania.

W związku z tym należy się jeszcze zastanowić, czy zmiany w Regulaminie Wynagradzania zostały prawidłowo wprowadzone Aneks nr (...) z dnia 15 lutego 2012r., który został przyjęty uchwałą Zarządu Spółki.

Zgodnie z treścią art. 77² § 4 k.p. jeżeli u danego pracodawcy działa organizacja związkowa pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania. W przepisach ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U. t.j. z 2001r., Nr 79, poz. 854 z późn.zm.) wskazane zostało, że jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiowania organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} k.p., nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych – art. 30 ust. 5.

Propozycje zmian Regulaminu Wynagradzania pracodawca przedstawił związkom zawodowym w piśmie z dnia 9 stycznia 2012r. Z art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U. t.j. z 2001r., Nr 79, poz. 854 z późn.zm.) wynika co prawda, że pracodawca może sam ustalić regulamin wynagradzania jeżeli organizacje związkowe nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni. Tym niemniej nie można pominąć okoliczności rozpoznawanej sprawy, że podmioty (tj. pracodawca i organizacje związkowe), które powinny uzgodnić

zmianę Regulaminu Wynagradzania wspólnie przesunęły ten termin ustalając datę kolejnego spotkania na dzień 17 lutego 2012r., a ponadto, w dniu 15 lutego 2012r., nie upłynął 20 dniowy termin zakreślony związkom zawodowym na przedstawienie propozycji nowego Regulaminu Wynagradzania.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika bowiem, że podczas spotkania z organizacjami związkowymi, które odbyło się w dniu 30 stycznia 2012r. (a więc przed upływem terminu z art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych) Prezes Zarządu zaproponował związkom zawodowym termin dodatkowych 20 dni na opracowanie nowego Regulaminu Wynagradzania.

Ponadto w dniu 6 lutego 2012r. (a więc również przed upływem terminu z art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych) odbyło się spotkanie Zarządu pozwanej Spółki z przedstawicielami organizacji związkowych, a przedmiotem spotkania było, podobnie jak w przypadku poprzednich spotkań, opracowanie nowych Regulaminów obowiązujących w Szpitalu Miejskim. W trakcie tego spotkania omawiano jednak tylko propozycje zmian w Regulaminie Pracy z uwagi na nie przedłożenie Programu Naprawczego, który stanowił podstawę do zmian Regulaminu Wynagradzania. Termin nowego spotkania w sprawie opracowania nowych Regulaminów, ustalono na dzień 17 lutego 2012r.

Oznacza to, że pracodawca, przed upływem wskazanych terminów, nie nabył jeszcze uprawnienia do samodzielnego ustalenia Regulaminu Wynagradzania.

A zatem pracodawca ustalając samodzielnie w dniu 15 lutego 2012r. zmiany w Regulaminie Wynagradzania, pomimo, iż trwały w tym zakresie jeszcze rozmowy ze związkami zawodowymi i nie upłynął termin zakreślony związkom zawodowym na przedstawienie propozycji nowego Regulaminu Wynagradzania, dokonał tej czynności nie będąc do tego uprawnionym.

Regulamin Wynagradzania wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową bądź z zakładowymi organizacjami związkowymi nie ma mocy wiążącej i nie może wejść w życie – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2012r., I PK 83/11, teza 1.

Podobnie nie powinny mieć mocy wiążącej zmiany Regulaminu Wynagradzania wprowadzone przez pracodawcę przed upływem wyznaczonego wspólnie przez pracodawcę i organizacje związkowe terminu na uzgodnienie stanowiska.

Tak więc zmiany Regulaminu Wynagradzania, które nie powinny mieć mocy wiążącej nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia warunków pracy i płacy – art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.

Reasumując prawidłowo Sąd pierwszej instancji, w oparciu o przepis art. 47¹ k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p., orzekł o odszkodowaniu za niezgodne z prawem wypowiedzeniem warunków płacy.

Mając na względzie powyższe Sąd drugiej instancji, na mocy art. 385 k.p.c. orzekł o oddaleniu apelacji, jako pozbawionej podstaw.

O kosztach Sąd orzekł na mocy art. 98 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 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 (Dz.U. nr 163 poz.1349 z późn.zm.).

Sąd drugiej instancji przyznał stronie powodowej zwrot kosztów zastępstwa procesowego w wysokości podwójnej stawki minimalnej uwzględniając, stosownie do § 2 ust. 1 powołanego Rozporządzenia, nakład pracy jej pełnomocnika.

SSO Małgorzata Andrzejewska SSO Teresa Kalinka (spr.) SSO Maria Pierzycka-Pająk

Sędzia Przewodniczący Sędzia