

Sygn. akt VIII **Pa 27/14**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2014 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

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

**po rozpoznaniu w dniu** 8 maja 2014r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** R. S. (S.)

**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 110/12

1 oddala apelację;

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

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

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 27/14

## UZASADNIENIE

Powódka R. S. w pozwie skierowanym przeciwko Szpitalowi Miejskiemu w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. domagała się zasądzenia odszkodowania w kwocie 8.727,06 złotych. W uzasadnieniu powódka wskazała, że jest zatrudniona na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku starszej położnej oraz jest członkiem (...) Związku Zawodowego (...) Zakładowej Organizacji Związkowej przy (...) Sp. z o.o.

Powódka wskazała, 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 jej 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 jej 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. Powódka podniosła, 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 powódka zarzuciła pracodawcy, że nie zaproponował jej 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 dochodzona przez powódkę kwota odszkodowania jest nieusprawiedliwiona, 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 Zabrzu zasądził od pozwanego na rzecz powódki R. S. kwotę 8.727,06zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków płacy i pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 grudnia 2013r.

W pisemnym uzasadnieniu wyroku zostało ustalone, że R. S. została zatrudniona w pozwanym Szpitalu Miejskim w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością od dnia 01 lipca 2008r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie dwóch umów na czas określony, a od 01 października 2009r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powódce powierzono stanowisko starszej położnej w pełnym wymiarze etatu.

W chwili otrzymania wypowiedzenia powódka była członkiem 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.

Dnia 10 stycznia 2012r. Prezes Zarządu pozwanego Szpitala Miejskiego w (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością przekazał Zakładowej Organizacji Związkowej (...), Oddziałowi Terenowemu (...) Związku Zawodowego Lekarzy oraz (...) Organizacji (...) w Z. zawiadomienie z dnia 9 stycznia 2012r. stwierdzające, że z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej zakładu polegającej na braku płynności finansowej spółki, braku przychodów pozwalających na pokrycie kosztów działalności szpitala, w szczególności wydatków na wynagrodzenia pracownicze na dotychczasowym poziomie zamierza wypowiedzieć warunki pracy i płacy 639 pracownikom w następujących grupach zawodowych lekarze 86 osób, personel wyższy i farmaceuci 19 osób, pielęgniarki 205 osób, położne 46 osób, personel średni 97 osób, personel niższy 87 osób, obsługa 47 osób, administracja 52 osoby. W zawiadomieniu wskazano, że wypowiedzenie nastąpi w okresie 90 dni w terminie od 01 lutego 2012r. do 30 kwietnia 2012r. oraz, że wypowiedzenie nastąpi w stosunku do każdego pracownika w zakresie zmniejszenia wynagrodzenia pracownikom w szczególności poprzez wypowiedzenie dodatku funkcyjnego, dodatku z tytułu wysługi lat, nagrody jubileuszowej, dodatku za stopień naukowy - zaś cała treść zmian wynika z Aneksu nr (...). Ponadto w piśmie wskazano, że z pracownikami, którzy nie przyjmą zaproponowanych w formie wypowiedzenia zmieniającego warunków umowy o pracę zostanie rozwiązany stosunek pracy z upływem dokonanego okresu wypowiedzenia. Pozwany pracodawca przedstawił także rozwiązania w zakresie rozstrzygnięcia spraw pracowniczych i wskazał dzień 12 stycznia 2012r. jako termin spotkania z międzyzakładowymi organizacjami związkowymi w celu opracowania projektu określonego w art. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących

pracowników wskazując jednocześnie, że w przypadku nie zawarcia porozumienia sam określi zasady postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę w drodze regulaminu. Pozwany przedstawił w piśmie propozycje zmian Regulaminu Wynagradzania

i Premiowania i poinformował, że na podstawie Aneksu nr (...) będą obowiązywały od dnia podania pracownikom do publicznej wiadomości do dnia 30 września 2012r. Wprowadzono także zmianę załącznika nr 2 „Tabela Zaszeregowania norm pracownika”, zgodnie z treścią załącznika nr 1 do aneksu nr (...). Odbiór powyższego pisma pokwitowany został przez przedstawicieli organizacji, do których był skierowany, ponadto dnia 19 stycznia 2012r. odbiór pisma potwierdził przedstawiciel nowo powstałej Zakładowej Organizacji Związkowej (...) Związku Zawodowego (...).

Pierwsze spotkania miały miejsce odpowiednio 05, 12 i 19 stycznia 2012r., przy czym w trakcie drugiego z tych spotkań poruszono kwestię związaną z wypowiedzeniem pracownikom warunków pracy i płacy. Omawiane były poszczególne składniki wynagrodzenia, które miały się zmienić. Prezes Zarządu pozwanego szpitala zwrócił się do przedstawicieli związków o wskazanie, z jakich pochodnych wynagrodzenia są w stanie zrezygnować, mówił o trudnej sytuacji finansowej szpitala i zwrócił uwagę na potrzebę wdrożenia planu naprawczego wskazując na potrzebę zmiany w regulaminie wynagrodzeń i rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W czasie tych spotkań nie padły deklaracje ze strony związków zawodowych i nie przedstawiły one swoich stanowisk.

Dnia 18 stycznia 2012r. Prezes Zarządu pozwanego szpitala powiadomił Powiatowy Urząd Pracy w Z., że z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej zakładu polegającej na braku płynności finansowej spółki, braku przychodów pozwalających na pokrycie kosztów działalności szpitala, w szczególności wydatków na wynagrodzenia pracownicze na dotychczasowym poziomie zamierza wypowiedzieć warunki pracy i płacy 639 pracownikom w następujących grupach zawodowych lekarze 86 osób, personel wyższy i farmaceuci 19 osób, pielęgniarki 205 osób, położne 46 osób, personel średni 97 osób, personel niższy 87 osób, obsługa 47 osób, administracja 52 osoby. W zawiadomieniu wskazano, że wypowiedzenie nastąpi w okresie 90 dni w terminie od 01 lutego 2012r. do 30 kwietnia 2012r., a jako kryterium doboru pracowników do wypowiedzenia przyjęto zatrudnienie w pozwanym Szpitalu. Według zawiadomienia wypowiedzenie nastąpi w stosunku do każdego pracownika w zakresie zmniejszenia wynagrodzenia pracownikom w szczególności poprzez wypowiedzenie dodatku funkcyjnego, dodatku z tytułu wysługi lat, nagrody jubileuszowej, dodatku za stopień naukowy - zaś cała treść zmian wynika z Aneksu nr (...). Ponadto pracodawca zawiadomił, że z pracownikami, którzy nie przyjmą zaproponowanych w formie wypowiedzenia zmieniającego warunków umowy o pracę zostanie rozwiązany stosunek pracy z upływem dokonanego okresu wypowiedzenia.

Dnia 18 stycznia 2012r. Prezes Zarządu pozwanego szpitala otrzymał pismo z informacją, że dnia 02 stycznia 2012r. na terenie pozwanego szpitala powstawała nowa zakładowa organizacja związkowa (...) Związku Zawodowego (...) oraz, że powołano komitet założycielski, zaś dnia 16 stycznia 2012r. wyłoniony został Zarząd i Komisja Rewizyjna związku. W piśmie wskazano jednocześnie, że dokumenty rejestrowe organizacji związkowej zostaną przekazane Dyrekcji Szpitala niezwłocznie po otrzymaniu wpisu do rejestru Zarządu Krajowego w W..

W dniu 20 stycznia 2012r. związek (...) poinformował na piśmie, że jest gotowy poprzeć propozycję Prezesa Zarządu w elemencie dotyczącym wypowiedzenia dodatków za stopień naukowy, dodatku funkcyjnego, funduszu premiowego oraz nagrody jubileuszowej. Tego samego dnia (...) Związek Zawodowy Lekarzy poinformował pracodawcę, że wyraża zgodę na zmniejszenie swoich przychodów w okresie maj - wrzesień 2012r., jednakże chce negocjować jego wielkość.

(...) Organizacja Związku Zawodowego (...) nie wyraziła na piśmie swojego stanowiska odnośnie składników wynagrodzenia, które mogłyby się zmienić

Dnia 23 stycznia 2012r. Zarząd nowo powstałej organizacji związkowej w związku z rozpoczętymi z innymi organizacjami związkowymi rozmowami na temat wdrożenia planu naprawczego zwrócił się do Prezesa Zarządu Szpitala o przekazanie dokumentacji niezbędnej do rozpoczęcia rozmów, negocjacji i działalności związkowej, a dotyczącej sytuacji ekonomicznej pozwanego .

Żądane dokumenty zostały dostarczone (...) Związkowi Zawodowemu (...) przy pozwanym Szpitalu dnia 30 stycznia 2012r., jednakże bez planu naprawczego.

Dnia 26 stycznia 2012r. Zakładowa Organizacja Związkowa (...) Związku Zawodowego (...) podjęła uchwałę, na podstawie której przyjęła że ochrona trwałości stosunku pracy przysługuje 11 członkom Zarządu i Komisji Rewizyjnej.

Dnia 27 stycznia 2012r. odbyło się spotkanie Zarządu pozwanego ze wszystkimi związkami zawodowymi działającymi na terenie tegoż szpitala. Przedmiotem rozmów była sytuacja finansowa spółki, zatrudnianie pielęgniarek na podstawie umów cywilnoprawnych, zakres i próg obniżenia kontraktu podpisanego przez szpital z NFZ, kwestia obniżenia wynagrodzeń i związana z nią gwarancja zatrudnienia. Związki zawodowe nie wypracowały wtedy jednolitego stanowiska.

W dniu 30 stycznia 2012r. odbyło się kolejne spotkanie Zarządu Szpitala Miejskiego ze związkami zawodowymi, w trakcie którego przedstawiciel Związku Zawodowego Techników Medycznych i (...) wyraził zgodę na zlikwidowanie dodatków funkcyjnych przy równoczesnym zdjęciu z osób, które go pobierały odpowiedzialności finansowej, przedstawiciel związku zawodowego Solidarność potwierdził propozycję zawartą w piśmie z dnia 20 stycznia 2012r., następnie przedstawiciel Związku Zawodowego Lekarzy wyraził zgodę na obniżenie dodatku z tytułu wysługi lat o 30 %, zawieszenie premii uznaniowych, rezygnację z premii jubileuszowych. Przedstawicielka związku zawodowego pielęgniarek i położonych wskazała, że pielęgniarki chciałyby zachować wysługę lat, zaś w zakresie dodatków funkcyjnych istnieje w grupie zawodowej rozbieżność. Przedstawicielka tego związku poprosiła o przesunięcie terminu na zajęcie stanowiska, wskazała także, że w dniu 30 stycznia 2012r. mija formalnoprawny termin zajęcia stanowiska i pewne procedury winny być zakończone, co Prezes Zarządu potwierdził i powiedział, że brak jest przeszkód by nadal rozmawiać. Zarząd zaproponował cotygodniowe spotkania ze związkami zawodowymi. Na pytanie przedstawicielki pielęgniarek i położnych czy jest termin na wytypowanie pracowników do zwolnienia Zarząd wskazał, że nie. Ostatecznie Prezes Zarządu pozwanego szpitala stwierdził, że jeżeli związki zawodowe są gotowe w ciągu 20 dni opracować nowy Regulamin Wynagradzania to można przystąpić do pracy oraz, że Zarząd jest gotowy do współpracy ze związkami i oczekuje propozycji.

Dnia 06 lutego 2012r. odbyło się kolejne spotkanie Zarządu pozwanego szpitala z przedstawicielami związków zawodowych, które stanowiło kontynuację poprzednich spotkań w zakresie opracowania nowych regulaminów obowiązujących w Szpitalu Miejskim. Prezes poinformował o kwocie dofinansowania dla szpitala w wysokości 2,2 mln złotych. Po czym ze względu na nieprzedstawienie programu naprawczego rozpoczęto pracę nad projektem regulaminu pracy. Termin kolejnego spotkania ustalono na dzień 17 lutego 2012r.

W dniu 15 lutego 2012r. odbyło się posiedzenie Zarządu Spółki Szpitala Miejskiego w Z., w czasie, którego podjęto uchwałę nr 8/2012 w sprawie zmiany (...) Sp. z o.o.

Zarządzeniem nr 27 z dnia 15 lutego 2012r. Zarząd Szpitala Miejskiego wprowadził Regulamin Wypowiedzenia Warunków Płacy i Pracy wskazując, że zarządzenie wejdzie w życie z upływem 14 dni od jego wydania.

Tego samego dnia Zarząd podjął uchwałę 9/2012 w sprawie zatwierdzenia i wprowadzenia Regulaminu Wypowiedzeń Warunków Płacy i Pracy, który wprowadzono do obowiązywania na podstawie (...) sp. z o.o. nr (...). Zarządzenie weszło w życie z upływem 14 dni od jego wydania.

Dnia 15 lutego 2012r. Zarząd Szpitala Miejskiego w Z. powiadomił pisemnie zakładowe organizacje związkowe działające na jego terenie o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy i płacy 639 pracownikom w następujących grupach zawodowych: lekarze 86 osób, personel wyższy i farmaceuci 19 osób, pielęgniarki 204 osoby, położone 46 osób, personel średni 95 osób, personel niższy 90 osób, obsługa 47 osób, administracja 52 osoby. W zawiadomieniu wskazano, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy nastąpi w stosunku do każdego pracownika w zakresie zmniejszenia wynagrodzenia pracownikom w szczególności poprzez wypowiedzenie dodatku funkcyjnego, dodatku z tytułu wysługi lat, nagrody jubileuszowej, dodatku za stopień naukowy, cała treść zmiana wynika natomiast z pisma

zmiany „Regulaminu Wynagradzania i Premiowania „Aneksu nr (...). Jednocześnie Zarząd zwrócił się do związków zawodowych o przekazanie aktualnych, imiennych list członków organizacji związkowych oraz o podanie danych osobowych osób podlegających ochronie.

Na podstawie powyższego zawiadomienia nie można było ustalić, które składniki zostaną wypowiedziane poszczególnym pracownikom.

W dniu 17 lutego 2012r. odbyło się ponowne spotkanie członków Zarządu Szpitala Miejskiego w (...) sp. z o.o. z przedstawicielami organizacji związkowych działającymi na terenie szpitala. W czasie spotkania Prezes Zarządu Szpitala poinformował o sytuacji finansowej szpitala, zadłużeniu wobec ZUS, o zagrożeniu blokadą kont, o niekorzystnej decyzji w zakresie projektów unijnych. Przedstawicielka Związku Zawodowego (...) zgłosiła zastrzeżenia do protokołu ze spotkania w dniu 30 stycznia 2012r. a także wskazała, że wydany zarządzeniem Regulamin Wypowiedzenia Warunków Pracy i Płacy nie był wcześniej przekazany związkom i nie był przedmiotem wspólnych rozmów. Pani O. i B. wskazały na nieprzekazanie związkom programu naprawczego. W toku spotkania ustalono, że Zarząd do godziny 10:00 20 lutego 2012r. przekaże związkom zawodowym program naprawczy. W protokole tym znalazły się także zastrzeżenia do protokołu z dnia 30 stycznia 2012r. odnośnie osoby, która zwróciła uwagę na upływ 20 dniowego terminu do zajęcia stanowiska przez związki zawodowe.

Dnia 20 lutego 2012r. związki zawodowe otrzymały plan naprawczy.

Dnia 20 lutego 2012r. Prezes Zarządu pozwanego Szpitala zawiadomił pisemnie Powiatowy Urząd Pracy w Z. o niezawarcie porozumienia, o którym mowa w art. 3 ust.1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W piśmie pracodawca wskazał, że konsultował zamiar wypowiedzenia warunków pracy i płacy z zakładową organizacją związkową na piśmie przekazanym dnia 10 stycznia 2012r. oraz że kopię niniejszego zawiadomienia przekazał związkom zawodowym.

W piśmie z dnia 20 lutego 2012r. Zarząd Zakładowej Organizacji Związkowej (...) przekazał informację odnośnie osób wchodzących w skład Zarządu związku oraz osób podlegających szczególnej ochronie przed zwolnieniem. Zarząd nie załączył jednak imiennej aktualnej listy członków związku ograniczając się do stwierdzenia, że liczba członków organizacji wynosi 179 osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Natomiast (...) pismem z dnia 23 lutego 2012r. przekazała imienną listę członków organizacji związkowej oraz osób podlegających ochronie.

Z treścią aneksu nr (...) tj. zmianami postanowień Regulaminu Wynagradzania, wprowadzonego zarządzeniem Zarządu nr 2 (...) powódka zapoznała się dnia 23 lutego 2012r.

W dniu 22 lutego 2012r. powódka otrzymała wypowiedzenie warunków umowy o pracę. W treści wypowiedzenia wskazano, że dokonuje się wypowiedzenia umowy o pracę w części dotyczącej dodatku za wysługę lat. Ponadto wskazano, że w związku ze zmianą Regulaminu Wynagradzania z upływem okresu wypowiedzenia warunków umowy o pracę ulegnie likwidacji prawo do nagrody jubileuszowej, jak również zostanie zmniejszona wysokość odprawy emerytalnej i rentowej oraz zostaną zmniejszone wysokość odprawy emerytalnej i rentowej oraz zostaną zmienione zasady przyznawania premii. W wypowiedzeniu poinformowano, że zmiany wchodzi w życie po upływie okresu wypowiedzenia, wynoszącego 3 miesiące i upływającego dnia 31 maja 2012r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmianę Regulaminu Wynagradzania. Powódka została poinformowana, że jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia tj. dnia 15 kwietnia 2012r. nie złoży 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.

Do spotkania przedstawicieli związków zawodowych doszło jeszcze 05 marca 2012r., ale wobec wręczenia pracownikom wypowiedzeń zmieniających związki nie prowadziły negocjacji w sprawie opracowania wspólnego stanowiska.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki zasługuje 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. skoro wypowiedzenia warunków wynagradzania objęły liczbę pracowników określoną w art.1 cytowanej ustawy i nastąpiły z przyczyn niedotyczących pracowników. Kwestia stosowania ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych do wypowiedzeń zmieniających była rozpoznawana przez Sąd Najwyższy i w ugruntowanym już stanowisku judykatury ma ona zastosowanie do wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2011r., III PK 14/11; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2007r., III BP 5/07).

Zgodnie z art. 5 ust. 2 cytowanej ustawy w razie niezawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 3, przy wypowiedzeniu pracownikom stosunków pracy, a także warunków pracy i płacy, stosuje się art.38 k.p. W związku z powyższym wobec niezawarcia przez pozwanego z zakładowymi organizacjami związkowymi porozumienia obowiązkiem pozwanego było dokonanie konsultacji związkowych w trybie powyższej regulacji. Jak zauważył Sąd Najwyższy z wyroku z dnia 20 marca 2009r. do wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony, także wtedy gdy następuje ono na podstawie ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) ma, co do zasady, zastosowanie wymóg dotyczący jego merytorycznego uzasadnienia oraz zachowania trybu przewidzianego w art. 38 k.p., z wyjątkiem zawarcia porozumienia z art. 3 tej ustawy. Wymagania te mają także odpowiednie zastosowanie do wypowiedzenia warunków pracy i płacy ( I PK 185/08).

Tym samym obowiązkiem pozwanego było dokonanie indywidualnej konsultacji celem uzyskania opinii organizacji związkowej. Jak wypowiedział się Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 19 maja 1978r. w razie zamierzonego wypowiedzenia zmieniającego 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 (V PZP 6/77). Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w cytowanym wyżej wyroku z dnia 30 września 2011r. wskazując, że przewidziany w przepisie art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 38 k.p. tryb konsultacji związkowej, poprzedzający wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy, ma m.in. na celu umożliwienie zakładowej organizacji związkowej dokonanie oceny zasadności takiej decyzji pracodawcy z punktu widzenia kolektywu pracowniczego, z uwzględnieniem konkretnej sytuacji faktycznej. Konieczne jest więc podanie do wiadomości tej organizacji nie tylko przyczyn uzasadniających samą zmianę, lecz także wskazanie nowych warunków pracy i płacy, jakie pracodawca zamierza równocześnie zaproponować pracownikowi.

W kontekście podanych wyżej wymogów należało ocenić postępowanie pozwanego po tym, jak nie doszło do zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi. W ocenie Sądu pismo pozwanego z dnia 15 lutego 2012r. skierowane do wszystkich organizacji związkowych nie spełnia wymogów z art. 38 k.p. Konsultacja ta ma bowiem charakter indywidualny, co oznacza, że obowiązkiem pracodawcy jest wskazanie, jakiego pracownika dotyczy, w jakim zakresie dojdzie do zmiany dotychczasowych warunków zatrudnienia tego pracownika oraz podanie przyczyny podjęcia takiej decyzji. Organizacja związkowa musi mieć możliwość dokładnego zapoznania się z celem, jakiemu ma służyć jej zgoda lub opinia. Tymczasem pozwany zaniechał obowiązkowi podania zakładowej organizacji związkowej nie tylko przyczyn uzasadniających samą zmianę, lecz także obowiązkowi wskazania nowych warunków pracy i płacy, jakie zamierza równocześnie zaproponować pracownikowi. W związku z powyższym uniemożliwił organizacjom związkowym dokonania oceny zasadności takiego zamiaru w płaszczyźnie przyczyn uzasadniających

samo wypowiedzenie, jak i adekwatność propozycji nowych warunków do kwalifikacji i możliwości pracownika oraz potrzeb zakładu pracy.

W piśmie z dnia 15 lutego 2012r. pozwany nawet imiennie nie wskazał, jakim pracownikom zamierza zmienić warunki płacy, nie podał także przyczyny uzasadniającej podjęcie takiej decyzji. Samo odwołanie się do art. 5 ustawy z 2003r. jest niewystarczające.

W tym stanie rzeczy Sąd stwierdził, że już to uchybienie skutkuje uwzględnieniem roszczenia powódki.

Niezależnie od powyższego wskazane zostało, że także oświadczenie pozwanego wypowiadające powódce warunki płacy nie spełnia wymogów formalnych z kodeksu pracy. Warunkiem bowiem dokonania tego rodzaju wypowiedzenia jest przedstawienie przez pracodawcę na piśmie nowych warunków. Z oświadczenia złożonego powódce wynika wyłącznie, że likwidacji ulegnie tzw. dodatek stażowy, obniżone zostaną do wysokości kodeksowych odprawy emerytalne i rentowe. Nie wiadomo natomiast na czym podlegać miały zmiany w zakresie zasad przyznawania premii. Tymczasem nie można zapominać, że w przypadku wypowiedzenia zmieniającego nowe warunki płacy i pracy po to powinny być ściśle określone, aby pracownik mógł dokonać oceny, czy zamierza kontynuować zatrudnienie na zmienionych warunkach, czy też skorzysta z możliwości odmowy przyjęcia nowych warunków.

Jednocześnie Sąd stwierdził, że zgodnie z protokołem spotkania z przedstawicielami związków zawodowych pozwany określił związkom termin do przedstawienia propozycji do nowego regulaminu wynagradzania. Pomimo tego, że termin ten nie upłynął pozwany uchwałą z dnia 15 lutego 2012r. wprowadził nowe zasady wynagradzania. To działanie pozwanego, co prawda nie wpływa na ocenę wadliwości złożonego powódce wypowiedzenia zmieniającego, wskazuje jednak na pozorność prowadzonych ze związkami negocjacji. Nie może też umknąć uwadze okoliczność, że zgodnie z art. 3 ust.3 ustawy z dnia 13 marca 2003r., jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art.24125a k.p. Tymczasem chociaż reprezentatywny był tylko Związek Zawodowy (...) i Położnych pozwany przez cały czas trwania postępowania w przedmiocie zwolnień grupowych negocjacje prowadził ze wszystkim organizacjami związkowymi oczekując od nich wspólnego stanowiska.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że prawu pracy obce jest miarkowanie odszkodowania dochodzonego w związku z rozwiązaniem stosunku pracy (poza sytuacją, gdy pracownik był zatrudniony krócej niż 3 lata), a w szczególności obciążanie pracownika obowiązkiem wykazania szkody, jaką poniósł w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 maja 2009r. odszkodowania, o których mowa w przepisach art. 471 k.p., art. 50 § 3 i 4 k.p. i art. 58 k.p nie są powiązane z rzeczywistą szkodą i przysługują niezależnie od jej wystąpienia (II PK 288/08). Podobne stanowisko zajęł Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 17 listopada 1981 r., I PR 91/81 oraz z dnia 29 maja 1987 r., I PRN 24/87.

Odnosząc się natomiast do wysokości odszkodowania należnego pracownikowi w związku z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu warunków pracy i płacy Sąd wskazał, iż ustawodawca nie różnicuje wysokości odszkodowania w zależności od tego, czy mamy do czynienia z wypowiedzeniem definitywnym, czy też zmieniającym, które nota bene także może ostatecznie doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy. Już w uchwale z dnia 09 listopada 1990r. Sąd Najwyższy uznał, że pracownikowi, który nie złożył oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych mu w wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy i którego stosunek pracy nie uległ rozwiązaniu, a został jedynie przekształcony, przysługuje odszkodowanie na zasadach określonych w art. 45 i 471 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. (III PZP 19/90). Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tej uchwały przepisy o wypowiedzeniu stosuje się do wypowiedzenia zmieniającego, zaś zastrzeżenie, iż stosowanie to ma być odpowiednie oznacza, że określonych reguł prawa pracy, normujących wypowiedzenie, nie stosuje się bądź stosuje się je z modyfikacjami do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy, jeżeli za tym przemawiają jakieś poważne względy czy przesłanki natury językowo-logicznej, systemowej, celowościowej, historycznej lub funkcjonalnej. Inaczej mówiąc, trzeba by wykazać, że z tych lub jeszcze innych powodów normy z art. 45 k.p. bądź ich fragmenty nie mają zastosowania do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Słusznie Sąd Najwyższy wskazał, że z reguły pracownik, któremu wypowiedziano warunki pracy lub



płacy, traci na wynagrodzeniu (bądź traci dogodniejszą czy bardziej prestiżową pracę), podczas gdy pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę w drodze wypowiedzenia i który po upływie okresu wypowiedzenia natychmiast podejmuje zatrudnienie w innym zakładzie pracy, dość często nie doznaje żadnego uszczerbku majątkowego, a mimo to odszkodowanie z art. 45 k.p. będzie mu się należało. Świadczy to tylko o tym, że odszkodowanie to nie jest ściśle zrelatywizowane do powstałej szkody i jej wysokości i w tym sensie ma charakter zryczałtowany. Podobne stanowisko co do wysokości odszkodowania należnego w przypadku wadliwego dokonania wypowiedzenia zmieniającego zajął zresztą Sąd Najwyższy w cytowanej wyżej sprawie II PK 288/08.

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 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.

Apelacje od powyższego wyroku wniosła strona pozwana zarzucając:

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.

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.

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 zaistrzonego 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 powódce 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 nie dotyczących 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 nie dotyczących 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 powódce 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. 24125a. 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. 24125a.

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 powódce 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 na 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 w 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 Aneksiem 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 premiovania organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 24125a k.p., nie przedstawiają 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 przedstawiają 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 określony 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 (-) SSO Maria Pierzycka-Pająk