

*Sygn. akt V P-upr 35/15*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 01 października 2015 r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

**Przewodniczący: SSR Marzena Hop**

Ławnicy: Bogusława Wąsowicz, Aleksander Klimowicz

Protokolant: Anna Lewicka

po rozpoznaniu w dniu 17 września 2015r. w Słupsku

sprawy z powództwa **L. C.**

przeciwko: **(...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. oraz (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Oddziałowi w K.**

**o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy**

1. Przywraca powodowi L. C. warunki pracy i płacy sprzed dnia 2 lutego 2015r. u pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w K.,
2. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział w K. na rzecz powoda L. C. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu,
3. oddala powództwo w stosunku do pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B.,
4. nie obciąża powoda kosztami procesu.

*Sygn. akt: V P 35/15*

## UZASADNIENIE

**Powód L. C.** wystąpił z pozwem przeciwko pracodawcy (...) Spółce z o.o. w B. o uznanie wypowiedzenia zmieniającego z dnia 02.02.2015r. za niezgodne z prawem i wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

W uzasadnieniu pozwu podał, że pracodawca naruszył art.38 w zw. z art.42§1 kp albowiem nie zawiadomił na piśmie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia powodowi umownych warunków pracy i płacy, podczas gdy powód jest osobą szczególnie chronioną w związku zawodowym. Pełnomocnik powoda – radca prawny dodatkowo zarzucił, że pracodawca wskazał nieprawdziwą przyczynę wypowiedzenia albowiem nowy pracodawca u którego miały obowiązywać nowe zasady wynagradzania -I. Sofa O.. w K. powstał dopiero 01.05.2015r.

**Pozwana – (...) spółka z o.o. w B.** reprezentowana przez pełnomocnika radcę prawnego, w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniosła, że w związku ze zmianą przepisów regulujących zasady wynagradzania w Spółce pozwana w dniu 02.02.2015r. zaproponowała powodowi nowe warunki wynagradzania, które będą obowiązywały od dnia

01.05.2015r. Powód nie przyjął propozycji co spowodowało konieczność złożeniu mu wypowiedzenia zmieniającego. Pełnomocnik pozwanej zarzucił, że zmiany wynagradzania nie wymagały zachowania trybu konsultacji indywidualnej ze związkami zawodowymi albowiem mają one charakter powszechny, odnoszą się do wszystkich pracowników objętych zmianą regulaminu wynagradzania.

Wezwana do udziału w sprawie pozwana (...) sp. z o.o. Oddział w K. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu pełnomocnik pozwanej podniósł, że powód świadczy pracę w Oddziale w K., który został utworzony w wyniku zmian organizacyjnych w Spółce z dniem 01.05.2015r., co nastąpiło w związku z przejściem pracowników na podstawie art. 23<sup>1</sup> kp. Zmiany były planowane od początku roku 2015, termin utworzenia Oddziału przesunął się z uwagi m.in. na przedłużającą się rejestrację w KRS. Zmiany te uzasadniały konieczność ustalenia zasad wynagradzania obowiązujących w Oddziale co nastąpiło już w styczniu 2015r. Regulamin został ustalony z wyprzedzeniem, aby umożliwić pracownikom zapoznanie się z nim, jak również umożliwić pracodawcy dokonanie koniecznych wypowiedzeń warunków płacy. Pełnomocnik pozwanej zarzucił, że zmiany wynagradzania nie wymagały zachowania trybu konsultacji indywidualnej ze związkami zawodowymi albowiem mają one charakter powszechny, odnoszą się do wszystkich pracowników objętych zmianą regulaminu wynagradzania.

### **Sąd ustalił co następuje:**

L. C. został zatrudniony u pozwanego (...) Spółce z o.o. w B. jako tapicer na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i świadczy pracę w K..

U pracodawcy (...) Spółce z o.o. w B. do dnia 31.12.2014r. obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy. Od dnia 01.01.2015r. obowiązywał u pozwanego regulamin wynagradzania, który zastąpił poprzednio obowiązujący układ. Regulamin ten miał charakter regulacji przejściowej obowiązywał do dnia 30.04.2014r. albowiem z dniem 01.01.2015r. miały wejść w życie nowe regulaminy wynagradzania i premiowania uzgodnione przez Spółkę z działającymi u pozwanego organizacjami związkowymi. Uzgodnienia w tym zakresie nastąpiły w dniu 15.01.2015r.

(...) Spółka z o.o. w B. w dniu 16.01.2015r. - przez wywieszenie na tablicy ogłoszeń poinformowała pracowników, że w dniu 15.01.2015r. pracodawca wraz z działającymi w spółce organizacjami związkowymi uzgodnili nowe regulaminy wynagradzania i premiowania, które wejdą w życie z dniem 01.05.2015r.

W związku ze zmianą przepisów regulujących zasady wynagradzania pracodawca zaproponował L. C. na zasadzie porozumienia stron nowe warunki wynagradzania, które będą obowiązywać od dnia 01.05.2015r. L. C. nie przyjął tej propozycji. Pracodawca w dniu 02.02.2015r. wypowiedział pracownikowi dotychczasowe warunki płacy. Pracodawca wskazał, że powodem takiej decyzji jest zakończenia obowiązywania układu zbiorowego pracy oraz nie przyjęcie przez pracownika nowych warunków pracy i płacy proponowanych w trybie porozumienia zmieniającego, z datą wejścia w życie 01.05.2015r, zgodnych z nowymi regulaminami wynagradzania i premiowania, uzgodnionych z przedstawicielami załogi i ogłoszonych komunikatem Zarządu Spółki z dnia 16.01.2015r., które wchodzi w życie z dniem 01.05.2015r.

Po upływie okresu wypowiedzenia Pracodawca zaproponował L. C. od dnia 01.06.2015r. wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy ze wskazaniem składników wynagrodzenia: stawki godzinowej, warunków sposobu wynagradzania pracy akordowej, dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych zgodnie z Regulaminem Wynagradzania, premii miesięcznej frekwencyjnej, premii miesięcznej wynikowej – zgodnie z Regulaminem Premii Miesięcznych.

Pracodawca pouczył L. C. o skutkach złożenia bądź niezłożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków oraz o możliwości wniesienia odwołania do sądu.

Pismem z dnia 27.02.2015r. (...) Spółka z o.o. w B. zawiadomiła organizacje związkowe, że na dzień 01.04.2015r. planowane jest wydzielenie z (...) sp. z o.o. Oddziału Spółki w K. k. S.. W związku z tym z dniem 01.04.2015r. planowane jest przejście pracowników (...) sp. z o.o. w B. ( Spółki, dotychczasowego pracodawcy) świadczących

pracę na dzień utworzenia Oddziału w obecnym zakładzie Spółki w K. do Oddziału Spółki w K. k. S. ( Oddział, Nowy Pracodawca) w trybie art. 23<sup>1</sup> kp.

Pismem z dnia 14.05.2015r. (...) Spółka z o.o. w B. zawiadomiła organizacje związkowe, że z dniem 01.05.2015r. na bazie dotychczasowego PC S. utworzony został i zarejestrowany Oddział Spółki w K. pod nazwą (...) Sp. z o.o. Oddział w K..

Uchwała Zarządu (...) Sp. z o.o. w B. w sprawie utworzenia Oddziału Spółki w K. została podjęta w dniu 20.03.2015r.

L. C. jest pracownikiem szczególnie chronionym z uwagi na przynależność do związku zawodowego.

Bezsporne oraz komunikaty Zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 20.12.2014r. oraz z dnia 16.01.2015r. – k.12-14, regulaminy wynagradzania i regulaminy premiowania – k.24-72, zawiadomienie o przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę z dnia 27.02.2015. – k.91, zawiadomienie organizacji związkowych z dnia 14.05.2015r. – k.92, uchwała Zarządu (...) sp. z o.o. z dnia 20.03.2015r. – k.93.

Wynagrodzenie L. C. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3.036 zł.

Bezsporne oraz zaświadczenie –k.77

### **Sąd zważył co następuje:**

Roszczenie powoda jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Stan faktyczny niniejszej sprawy był między stronami bezsporny.

W przedmiotowej sprawie spornym między stronami było, czy wypowiedzenie powodowi umownych warunków pracy wymagało uprzedniej zgody związku zawodowego, a także czy przyczyna wypowiedzenia warunków umowy o pracę jest rzeczywista.

Art. 42 § 2 k.p. stanowi, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków (§3).

W niniejszej sprawie bezspornym było, iż pracodawca zaproponował L. C. nowe warunki na piśmie, a pismo zawierało pouczenie o skutkach wyrażenia lub też nie wyrażenia zgody na nowe warunki. Powód nie złożył w trakcie biegu okresu wypowiedzenia zmieniającego oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków.

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Zatem, w niniejszej sprawie należało także ocenić zasadność wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy, ocenić czy wypowiedzenie niniejsze spełniało wymóg jasnego określenia przyczyny i w konsekwencji ustalenie, czy powód może skutecznie skorzystać z uprawnień przewidzianych w razie nieuzasadnionego wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Na wstępie wymaga wyjaśnienia, iż w przepisach kodeksu pracy istnieje wyraźne rozdzielenie pomiędzy czysto formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) tej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p.

Niewątpliwym jest, że pracodawca winien dokonać wypowiedzenia na piśmie oraz wskazać przyczyny uzasadniające dokonane wypowiedzenie. Konieczność zachowania takich wymogów wynika z treści art. 30 § 4 k.p., który znajduje tu zastosowanie, z uwagi na fakt zatrudnienia powódki na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W myśl art. 30 § 4 k.p., pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy.

Naruszenie tegoż przepisu może polegać – i tak należy rozumieć ten przepis – na:

- nie wskazaniu w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub
- podaniu w wypowiedzeniu innej przyczyny niż faktycznie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” lub
- na niewystarczająco jasnym jej określeniu.

Jak wynika z bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego, podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej), jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Pozorność takowej przyczyny powoduje z kolei bezzasadność dokonanego wypowiedzenia i powstanie roszczeń z art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 645/98, z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 9/99).

Powinność wskazania przez pracodawcę przyczyny - wynikającej z art. 30 § 4 k.p. – ma doniosłe skutki procesowe, gdyż wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczyć się może tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98).

Podkreślić należy, iż podanie pracownikowi przyczyny ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści.

Stwierdzenie naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. ma wpływ na ocenę zgodności rozwiązania stosunku pracy z prawem, bądź też naruszenie prawa. Stwierdzenie naruszenia prawa determinuje powstanie po stronie pracownika roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p.

Zgodnie z treścią wskazanego wyżej przepisu Kodeksu Pracy, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, jak w niniejszej sprawie – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Jak wskazano wyżej przesłanki formalne wypowiedzenia warunków pracy i płacy powodowi zostały spełnione.

Jak wyżej podniesiono powód w niniejszej sprawie zarzucił, że pozwany pracodawca dokonał wypowiedzenia zmieniającego, nie zawiadamiając uprzednio zakładowej organizacji związkowej, a tym samym nie uzyskując jej zgody na zmianę warunków wynagradzania, mimo że powód jest osobą szczególnie chronioną.

Sąd nie podziela tej oceny powoda.

Artykuł 241<sup>13</sup> §2 kpc, zdaniem Sądu wyłącza jakakolwiek ochronę stosunku pracy w razie zmian prawa płacowego (układu czy regulaminu wynagradzania). Zgodnie z jego treścią postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub

innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu.

Zdaniem Sądu pracodawca ma prawo do zmiany prawa płacowego. Z powołanego powyżej przepisu, jak również z art. 77<sup>2</sup> § 5 kp, który stanowi że do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 239 § 3, art. 241<sup>12</sup> § 2, art. 241<sup>13</sup> oraz art. 241<sup>26</sup> § 2 wynika, że zmiana prawa płacowego (układu czy regulaminu wynagradzania) ma charakter powszechny, gdyż odnosi się podmiotowo do wszystkich pracowników objętych tą zmianą ze względu na normatywny generalny charakter norm tego prawa. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12.05.2011r. II PK 6/11 orzekając, że art. 241<sup>13</sup> §2 kpc wyłącza jakąkolwiek ochronę stosunku pracy w razie zmian prawa płacowego (układu lub regulaminu wynagradzania) na mniej korzystne. Zgodnie z jego brzmieniem korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Natomiast postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu. Pracodawca ma prawo do zmiany prawa płacowego i z przepisu art. 241<sup>13</sup> k.p. wynika, że zmiana prawa płacowego (układu lub regulaminu wynagradzania w związku z art. 77<sup>2</sup> § 5 k.p.) ma charakter powszechny, gdyż odnosi się podmiotowo do wszystkich pracowników objętych tą zmianą, ze względu na generalny (normatywny) charakter norm tego prawa.

Regulacja z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. jest jednoznaczna, gdyż prawa pracodawcy do zmiany warunków wynagradzania po zmianie układu (regulaminu wynagrodzenia) na mniej korzystne nie ogranicza żaden przypadek ochrony pracowniczego zatrudnienia. Ustawodawca wszak stwierdził, że nie mają wówczas zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania umowy o pracę. Z art. 241<sup>13</sup> kp wynika, że prawo płacowe ma obowiązywać jednakowo wszystkich pracowników, stąd przepis, że przy wprowadzeniu zmian nawet na niekorzyść nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę stosunku pracy.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w całości podziela powołany powyżej pogląd Sądu Najwyższego.

W niniejszej sprawie wypowiedzenie warunków wynagradzania miało miejsce w związku z wprowadzeniem regulaminu wynagradzania (po uzgodnieniu jego unormowań ze związkami zawodowymi) zatem powodowi nie przysługiwała w tym zakresie szczególna ochrona. Pracodawca prawidłowo również zastosował wypowiedzenie zmieniające dokonując zmiany wynagrodzenia powoda.

Z kolei w ocenie Sądu zgodzić należy się ze stanowiskiem strony powodowej, zarzucającej że wypowiedzenie umownych warunków pracy i płacy było przedwczesne albowiem nowy regulamin wynagradzania w dacie złożenia powodowi oświadczenia zmieniającego nie obowiązywał. Zdaniem Sądu przyczyna wypowiedzenia warunków umowy musi istnieć w dacie dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Późniejsza zmiana okoliczności nie wpływa na ocenę zasadności wypowiedzenia zmieniającego. ( por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17.04.2014r. III PK 95/13).

Sąd miał również na uwadze powołany przez stronę pozwaną pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 05.07.2012r. zgodnie z którym możliwe jest wypowiedzenie przez pracodawcę warunków pracy i płacy, które w chwili złożenia oświadczenia nie obowiązują, ale według treści łączącej strony umowy o pracę – jest pewne, że będą obowiązywać w przyszłości. Sąd podziela również ten pogląd Sądu Najwyższego, niemniej jednak w ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę nie przystaje on do okoliczności niniejszej sprawy.

Zważyć wszak należy, że w dacie wypowiedzenia złożonego powodowi (02.02.2015r.) łączyła go umowa o pracę z (...) sp. z o.o. w B.. Nowy regulamin - ustalony na okres od dnia 01.05.2015r. (k.39-47)- w związku z wejściem w życie którego dokonane zostało wypowiedzenie, jako pracodawcę wskazuje (...) spółkę z o.o. Oddział w K.. Na dzień wypowiedzenia pracodawca ten nie istniał. Zwrócić należy uwagę, że uchwała Zarządu Spółki (...) w B. w sprawie utworzenia Oddziału Spółki w K. k. S. została podjęta dopiero 20.03.2015r. Do tego czasu nie było wiadomym czy i kiedy Oddział ten ( nowy pracodawca) zostanie utworzony, skoro Zarząd Spółki nie wyraził w tym zakresie swojej woli. Dopiero w tym akcie uchwalono, że Oddział przejmie wszystkich pracowników dotychczasowego zakładu produkcyjnego Spółki w K. na podstawie art. 23<sup>1</sup> kp. Zatem zdaniem Sądu przyczyna wypowiedzenia wskazana w oświadczeniu zmieniającym, powołująca się na wejście w życie z dniem 01.05.2015r. nowych regulacji dotyczących wynagradzania i premiowania w I. Sofa Oddział w K. na dzień jego złożenia była nierzeczywista (nie istniejąca).

Wypowiedzenie powodowi warunków umowy o pracę oparte było na przyczynie nierzeczywistej, dlatego też powodowi przysługują z tego tytułu roszczenia określone w art. 45 § 1 k.p.

Mając na uwadze powyższe, Sąd przywrócił powoda do pracy w (...) Sp. z o.o. w K. Oddział w K., o czym orzeczono w punkcie 1 sentencji wyroku. Sąd miał na uwadze, że powód jest aktualnie pracownikiem tego pracodawcy wobec przejścia na podstawie art. 23<sup>1</sup> kp.

Na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu Sąd zasądził od pozwanego (...) Sp. z o.o. w K. Oddział w K. na rzecz powoda kwotę 60 zł. tytułem kosztów procesu, kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie z §11 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (...).

W punkcie 3 wyroku Sąd oddalił powództwo w stosunku do pozwanego (...) Sp. z o.o. w B.. W tym zakresie w oparciu o przepis art. 102 kpc Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu. Sąd uznał, że pozwany prawidłowo wniósł pozew przeciwko pozwanemu, który w tej dacie był jego pracodawcą. Zmiana nastąpiła w toku procesu i powód nie miał na nią wpływu.