

Sygn. akt VI P 228/15

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 05 sierpnia 2016 r.

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

<b>Przewodniczący:</b>	SSR Agnieszka Turowska
<b>Ławnicy:</b>	Krystyna Kapuścińska ,Danuta Gliszewska
<b>Protokolant:</b>	Sekr.sąd. Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 26 lipca 2016 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa A. B. ,M. B. ,K. E., M. M.,A.P.,M. W.

przeciwko (...)

o przywrócenie warunków pracy

1. Oddała powództwa :
2. Zasądza od A. B.na rzecz pozwanego (...) kwotę 60 zł ( słownie: sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ;
3. Zasądza od M. B. na rzecz pozwanego (...) kwotę 60 zł ( słownie: sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ;
4. Zasądza od K. E. na rzecz pozwanego (...)kwotę 60 zł ( słownie: sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ;
5. Zasądza od M.M. na rzecz pozwanego (...) kwotę 60 zł ( słownie: sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ;
6. Zasądza od A.P.na rzecz pozwanego (...)kwotę 60 zł ( słownie: sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ;
7. Zasądza od M. W. na rzecz pozwanego (...) kwotę 60 zł ( słownie: sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ;

Sygn. akt VI P 228/15

## UZASADNIENIE

Powódki A. B., M. B., K. E., M. M., A. P. i M. W. wniosły o przywrócenie poprzednich warunków płacy na stanowiskach wychowawcy i starszego wychowawcy oraz zasądzenie od pozwanego (...) kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona powodowa precyzując żądanie pozwu wniosła o przywrócenie poprzednich warunków płacy na stanowiskach wychowawcy i starszego wychowawcy oraz zasądzenie na rzecz A. P. kwoty 6.456 zł, K. E. kwoty 6.456 zł, M. B. kwoty 6.456 zł oraz M. M. kwoty 912 zł, M. W. kwoty 6.456 zł oraz A. B. kwoty 912 zł. Dochodzone kwoty objęte żądaniem pozwu stanowią roczną różnicę pomiędzy wynagrodzeniem przysługującym powódkom przed 2 stycznia 2014 r. a otrzymywanym po tej dacie w związku z wejściem w życie art. 237 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Podstawą obniżenia wynagrodzenia zasadniczego powódkom była informacja o nowych warunkach zatrudnienia, co stanowiło naruszenie prawa w zakresie formy i okresu wypowiedzenia zmieniającego jak również braku konsultacji związkowych z uwagi na członkostwo powódek.

Jednocześnie powódki wniosły o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia warunków umowy o pracę, zgodnie z treścią art. 264 § 1 kodeksu pracy w zw. z art. 42 § 3 k. p., wskazując, że dopiero w dniu 19 marca 2015 roku, na spotkaniu w siedzibie Związku Zawodowego uzyskały informację o możliwości wniesienia pozwu do sądu pracy o przywrócenie poprzednich warunków płacy.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...)wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od każdej z powódek kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany przyznał, że powódki do dnia 1 stycznia 2014 roku były zatrudnione na podstawie przepisów Karty Nauczyciela, a od dnia 2 stycznia 2014 roku, w związku z dyspozycją art. 237 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, stały się pracownikami samorządowymi w rozumieniu ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych. Potwierdził nadto, iż powódki w dniu 23 stycznia 2014 roku otrzymały informację o tym, że stały się pracownikami samorządowymi i w związku z tym zaczęły wobec nich obowiązywać nowe warunki zatrudnienia, w tym także wynagradzania. Podstawą udzielenia informacji był art. 29 § 3 i 5 k.p.

W ocenie pozwanego sporne w niniejszej sprawie jest zagadnienie o charakterze prawnym a mianowicie czy w związku z przekształceniem stosunku pracy z mocy ustawy, pracodawca dostosowuje treść dotychczasowego stosunku pracy do nowego stanu prawnego poprzez poinformowanie na piśmie o nowych warunkach zatrudnienia, czy też zobowiązany jest zastosować wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy w trybie art. 42 k. p. Zdaniem pozwanego był on jedynie zobowiązany do udzielenia pisemnej informacji, z uwagi na bezpośrednie skutki modyfikujące stosunek pracy powódek, który wywołały postanowienia art. 237 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.

Pozwany zakwestionował stanowisko strony powodowej, że informacja z dnia 23 stycznia 2014 roku była formą wypowiedzenia zmieniającego, co czyni tym samym bezzasadnym wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia warunków umowy o pracę.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódki A. B., M. B., K. E., M. M. A. P. i M. W. są zatrudnione w (...)na stanowiskach wychowawców i starszych wychowawców. Do dnia 1 stycznia 2014 roku powódki były zatrudnione na podstawie mianowania a stosunek pracy podlegał regulacjom przepisów ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela.

okoliczności bezsporne

Na podstawie art. 237 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. nr 140, poz. 887 z 2011 roku z późn. zm.) z dniem 2 stycznia 2014 r. powódki stały się pracownikami samorządowymi w rozumieniu ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz.U. nr 223, poz. 1458 z 2009 r. z późn. zm.).

Pozwany pracodawca w dniu 23 stycznia 2014 r. przedstawił powódkom pisemne informacje potwierdzające, że na mocy art. 237 ust. 1 i 2 wskazanej ustawy stały się pracownikami samorządowymi w rozumieniu ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 z 2009 r. z późn. zm.).

W związku z powyższym z dniem 2 stycznia 2014 r. zaczęły obowiązywać nowe zasady zatrudnienia powódek. I tak powódki utraciły status zatrudnienia przez mianowanie, stanowisko pracy z nauczycieli mianowanych i dyplomowanych zastąpiono odpowiednio wychowawcą i starszym wychowawcą. Zmianie uległa także wysokość wynagrodzenia, w miejsce dotychczasowego przysługującego nauczycielom mianowanym i dyplomowanym – zgodnie z treścią art. 42 Karty Nauczyciela – na wynagrodzenie zgodne z Regulaminem Wynagradzania pracowników zatrudnionych w (...). Wynagrodzenie zasadnicze powódek, zgodnie z obowiązującą od dnia 2 stycznia 2014 r. zmianą zostało odpowiednio obniżone:

- A.P. z kwoty 3.109 zł do kwoty 2.571 zł miesięcznie tj. o kwotę 538 zł
- K. E. z kwoty 3.109 zł do kwoty 2.571 zł miesięcznie tj. o kwotę 538 zł
- M. B. z kwoty 2.647 zł do kwoty 2.571 zł miesięcznie tj. o kwotę 76 zł
- M. M. z kwoty 3.109 zł do kwoty 2.571 zł miesięcznie tj. o kwotę 538 zł
- M. W. z kwoty 2.647 zł do kwoty 2.571 zł miesięcznie tj. o kwotę 76 zł
- A.B. z kwoty 2.647 zł do kwoty 2.571 zł miesięcznie tj. o kwotę 76 zł.

bezsporne, nadto dowody: informacje o nowych zasadach zatrudnienia - akta osobowe strony powodowej i – k. 45-47, Zarządzenie nr (...) Prezydenta Miasta G. z dnia 17 czerwca 2013 roku – k. 115-116, Karta wynagrodzeń za 2013 i 2014 rok-161-162, Karta wynagrodzeń za 2013 i 2014 rok – k. -161-162, załącznik do zarządzenia nr (...) regulamin wynagradzania z 19 marca 2014 roku – k. -212-412, Zarządzenie nr (...) z dnia 20 marca 2014 roku – k. – 413, załącznik do zarządzenia nr (...) regulamin pracy (...) z dnia 19 marca 2014 roku – k. - 414-529

zeznania powódki M. B. – k. 194 (nagranie z rozprawy z dn. 21.06.2016r. 00:02:39-00:06:21), zeznania powódki K. E. – k. 194 (nagranie z rozprawy z dn. 21.06.2016r. 00:06:21-00:14:47), zeznania powódki M. M. – k. 194-195 (nagranie z rozprawy z dn. 21.06.2016r. 00:14:47 – 00:21:37), zeznania powódki A. P. – k. 195-196 (nagranie z rozprawy z dn. 21.06.2016r. 00:21:37-00:32:47), zeznania powódki M. W. – k. 196 (nagranie z rozprawy z dn. 21.06.2016r. 00:32:47-00:37:10), zeznania powódki A.B. – k. 196 (nagranie z rozprawy z dn. 21.06.2016r. 00:37:10-00:39:50), zeznania I. O. – k. 196-199 (nagranie z rozprawy z dn. 21.06.2016r. 00:39:50-01:13:17)

Powódki należą do (...) w G. zrzeszających pracowników zatrudnionych w publicznych i niepublicznych (...) placówkach oświatowych, wychowawczych, opiekuńczych. W związku z ze zmianą wprowadzoną ustawą z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej zachodziła konieczność dostosowania i ujednolicenia wysokości wynagrodzeń pracowników wykonujących te same obowiązki. Związku zawodowe na przełomie roku 2013/2014 prowadziły rozmowy z przedstawicielami pracodawcy, podejmując próby wypracowania wspólnego stanowiska, co do wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania w oparciu o przepisy Karty Nauczyciela, których stosunek pracy z mocy wskazanych przepisów ustawy ulegał przekształceniu i regulacjom ustawy o pracownikach samorządowych. Z uwagi na regulacje dotyczące wynagrodzenia wychowawców i starszych wychowawców u pozwanego a obowiązujące wszystkich jego pracowników po dniu 2 stycznia 2014 r., organ prowadzący nie wraził zgody na utrzymanie wynagrodzeń na poziomie dotychczasowym dla nauczycieli mianowanych i dyplomowanych wobec czego zachodziła konieczność ich obniżenia i ujednolicenia wysokości wszystkich pracowników zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy. Powódka A. P. z ramienia związku uczestniczyła w rozmowach pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi, przekazując informacje dotyczące ustaleń w przedmiocie przede wszystkim propozycji warunków płacowych pozostałym powódkom. Powódki konsultowały się ze służbami prawnymi związku zawodowego w kwestii obniżonych wynagrodzeń i utraty części

uprawnień wynikających z Karty Nauczyciela po dniu 23 stycznia 2014 r. W styczniu 2015 r. powódki miały spotkanie z K. B. – pełnomocnikiem Komisji Międzyzakładowej (...) i wychowania w toku którego przedłożyły dokumentację uzyskaną od pracodawcy w związku ze zmianą warunków zatrudnienia i wynagrodzenia. W dniu 19 marca 2015 r. miało miejsce kolejne spotkanie z pełnomocnikiem, w trakcie którego podjęto decyzję o wystąpieniu przez powódki na drogę sądową z roszczeniem o przywrócenie poprzednich warunków wynagrodzenia.

bezsporne,

nadto dowody: zeznania powódki M. B. – k. 194 (nagranie z rozprawy z dn. 21.06.2016r. 00:02:39-00:06:21), zeznania powódki K. E. – k. 194 (nagranie z rozprawy z dn. 21.06.2016r. 00:06:21-00:14:47), zeznania powódki M. M. – k. 194-195 (nagranie z rozprawy z dn. 21.06.2016r. 00:14:47 – 00:21:37), zeznania powódki A. P. – k. 195-196 (nagranie z rozprawy z dn. 21.06.2016r. 00:21:37-00:32:47), zeznania powódki M. W. – k. 196 (nagranie z rozprawy z dn. 21.06.2016r. 00:32:47-00:37:10), zeznania powódki A. B. – k. 196 (nagranie z rozprawy z dn. 21.06.2016r. 00:37:10-00:39:50), zeznania I. O. – k. 196-199 (nagranie z rozprawy z dn. 21.06.2016r. 00:39:50-01:13:17)

Wynagrodzenie powódek obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło:

- M. B. – 3.786,83 zł,

- A.B. – 3.436,03 zł,

- K. E. – 3.687,14 zł,

- M. M. – 3.569,56 zł,

- A.P. – 3.513,60 zł,

- M. W. – 3.461,38 zł.

dowody: zaświadczenia o wynagrodzeniu – k. 98-103

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci dokumentów przedłożonych przez strony postępowania, jak również zeznań powódek i przesłuchanej w charakterze strony I. O., dokonał ustaleń faktycznych w sprawie. Podkreślenia przy tym wymaga, że istotne dla rozstrzygnięcia okoliczności pozostawały bezsporne między stronami.

W ocenie Sądu zgromadzone w sprawie dowody dokumentarne nie budziły wątpliwości, ich wiarygodność i rzetelność nie była nadto kwestionowane przez żadną ze stron.

Także zeznania powódek i I. O., zdaniem Sądu uznać należało za wiarygodne. Wprawdzie powódki konsekwentnie wskazywały na datę 19 marca 2015 r. jako dzień, w którym uzyskały poradę prawną o możliwości wniesienia odwołania do sądu pracy od decyzji pracodawcy z dnia 23 stycznia 2014 r. przedstawionej w formie informacji, jednakże zdaniem Sądu nie pozbawia waloru wiarygodności ich oświadczeń procesowych. Zdaniem Sądu wskazywaną datę uznać należało za datę podjęcia decyzji o wystąpieniu na drogę sądową w związku z obniżeniem wysokości wynagrodzenia, nie zaś powzięciem informacji o możliwości odwołania, o czym w dalszej części uzasadnienia.

Sąd oddalił wniosek dowodowy strony powodowej o informację z (...) w G. albowiem był on zbędny dla rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie, na podstawie art. 217 k.p.c.

Zasadniczo spór w niniejszej sprawie dotyczył oceny prawnej obowiązku nałożonego na pracodawcę, w związku ze zmianą przepisów regulujących zatrudnianie w placówkach opiekuńczo – wychowawczych, w tym także i pozwanego (...). W związku z czym konieczne stało się dokonanie oceny czy informacja o zmianie dotyczącej pracowników winna przybrać formę wynikającą z art. 29 § 3 i 5 k.p. w zw. z art. 237 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 9 czerwca o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. Nr 140, poz. 887 z 2011 z późn. zm.) czy też wypowiedzenia zmieniającego z wszystkimi prawnymi konsekwencjami wynikającymi z treści art. 42 k.p.

Na gruncie przedmiotowej sprawy bezspornym pozostawał fakt, że pozwany w dniu 23 stycznia 2014 r. przedstawił powódkom informacje o nowych zasadach zatrudnienia obejmujące m.in. zmianę stanowiska na starszego wychowawcę i wychowawcę a także związane z tym obniżenie wynagrodzenia zasadniczego stosownie do zajmowanego stanowiska.

Na gruncie przedmiotowej sprawy podstawą wprowadzenia zmian w zakresie łączącego powódki z pozwanym stosunku pracy była systemowa zmiana organizacji placówek opiekuńczo-wychowawczych i resocjalizacyjnych, zapewniających opiekę i wychowanie dzieciom i młodzieży pozbawionym całkowicie lub częściowo opieki rodzicielskiej oraz innych placówek działających stosownie do potrzeb w zakresie pomocy i opieki nad dziećmi i młodzieżą (dalej: „placówek”), dokonana się z dniem 23 lutego 2000 r. na podstawie art. 25 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 21 stycznia 2000 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z funkcjonowaniem administracji publicznej, w drodze zmiany treści art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty. Zmiana systemu organizacji placówek doprowadziła do niejasności i stanu niepewności prawnej w zakresie ustalenia statusu nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych (dalej: „nauczycieli”) zatrudnionych w placówkach. Generowało to wiele problemów organizacyjnych, kadrowych, jak i w konsekwencji prowadziło do naruszania uprawnień pracowniczych. Spowodowało to konieczność wprowadzenia regulacji, które całościowo określą status prawny nauczycieli placówek. Na skutek tych działań do treści pragmatyki nauczycielskiej został dodany art. 1 ust. 1a ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela – dalej u.k.n. (w drodze art. 2 pkt 1 lit. b ustawy z dnia 27 czerwca 2003 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U. Nr 137, poz. 1304 – dalej u.z.u.s.o.). Istotą regulacji art. 1 ust. 1a u.k.n. było przyjęcie, iż pragmatyce nauczycielskiej podlegają nauczyciele, wychowawcy i inni pracownicy pedagogiczni zatrudnieni przed dniem wejścia w życie u.z.u.s.o. w publicznych placówkach opiekuńczo-wychowawczych oraz ośrodkach adopcyjno-opiekuńczych, działających na podstawie ustawy z dnia 29 listopada 1990 r. o pomocy społecznej. Ustawa u.z.u.s.o. weszła w życie z dniem 1 stycznia 2004 r. Norma prawna, która wypływa z treści art. 1 ust. 1a u.k.n., jedynie potwierdzała fakt, że uprawnienia pracownicze nauczycieli zatrudnionych w latach 2000 – 2004, regulowała Karta Nauczyciela. Jednocześnie norma ta wskazywała, że ten status prawny zostanie utrzymany przez cały okres trwania stosunków pracy kontynuowanych po dniu 1 stycznia 2004 r. i trwających wcześniej w okresie od 2000 r. do 2004 r. Zatem uznać należy, że z chwilą wejścia do obrotu prawnego normy art. 1 ust. 1a u.k.n. ustawodawca potwierdził prawo nauczycieli zatrudnionych w placówkach do statusu prawnego określanego na podstawie ustawy Karta Nauczyciela. Jednocześnie trzeba stanąć na stanowisku, że ustawodawca *expressis verbis* stwierdził, że mimo zmian w systemie organizacji ww. placówek, polegającej na przyporządkowaniu ich systemowi pomocy społecznej, określona kategoria nauczycieli utrzymuje swój status prawny nauczycieli zatrudnionych na podstawie Karty Nauczyciela - aż do czasu zakończenia ich stosunków pracy. Mimo tego, że charakter statusu prawnego nauczycieli placówek miał charakter wygasający i dotyczył stosunkowo niewielkiej liczby osób, przyjęta została ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej – dalej u.w.r.s.p., która na podstawie art. 204 pkt 1 lit. a u.w.r.s.p. uchyliła z dniem 1 stycznia 2012 r. art. 1 ust. 1a u.k.n. W drodze art. 237 ust. 1 i 2 u.w.r.s.p. wprowadzono zasadę, że w stosunku do osób, o których mowa w art. 1 ust. 1a u.k.n., zatrudnionych w placówkach opiekuńczo-wychowawczych (art. 228 ust. 1 i art. 229 ust. 1-7 u.w.r.s.p.) ustawę u.k.n. stosuje się przez okres 2 lat od dnia wejścia w życie u.w.r.s.p. Po upływie tych 2 lat – a więc z dniem 1 stycznia 2014 r. – osoby te staną się pracownikami samorządowymi.

Uzasadnieniem zmiany, zdaniem resortu pracy, była „potrzeba dłuższego kontaktu wychowawcy z dzieckiem” oraz zapobieżenie narastania „sytuacji konfliktowych w gronie pracowników oraz pomiędzy dyrektorami a pracownikami”,

które to mają źródło w „dualistycznym sposobie zatrudnienia wychowawców” (pismo Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, sygn. DSR-I-5122-40-1-TU/10).

Przekształcanie statusu prawnego nauczycieli zatrudnionych w placówkach opiekuńczych wiąże się jednak ze zmianą warunków pracy i płacy, ustaniem stosunku pracy, a także ewentualnymi roszczeniami o wypłatę odpraw.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 kwietnia 2009 r., II PK 277/08, OSNP 2010, nr 23-24, poz. 290, OSP 2012/7-8/68, dokonał interpretacji sytuacji, kiedy to akt normatywny, wprowadzany na poziomie centralnym, zmienia warunki pracy i płacy. Sąd stwierdził, że zmiana warunków płacy, która wynika wprost z ustawy, rozporządzenia lub innego aktu prawa (np. uchwały organu prowadzącego) może być - co do zasady - przez nią automatycznie zmieniona, także na niekorzyść pracownika, czyli wypowiedzenie zmieniające nie jest wymagane. Zmiana przepisów ustawowych dookreślających treść stosunku pracy powoduje zmianę obowiązków i praw stron niezależnie od ich woli. W związku z tym, że wypowiedzenie zmieniające jest jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy, zaś zmiana wysokości dodatku nie jest związana z wolą pracodawcy, lecz okolicznością obiektywną i od niego niezależną, przepis art. 42 k.p. nie powinien mieć zastosowania. Ma tu bowiem zastosowanie bezpośrednie działanie ustawy.

Z zasady bezpośredniego działania ustawy wywieść należy więc wniosek, że wejście w życie, zmiana lub uchylenie ustawy (odpowiednio odnosi się to także do rozporządzenia) powoduje automatyczną zmianę treści stosunku pracy. Ta część stosunku pracy, która wynika wprost z ustawy, może być – co do zasady – przez nią automatycznie zmieniona, także na niekorzyść pracownika i w takim wypadku wypowiedzenie zmieniające nie jest wymagane (podobnie: K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do art. 42 Kodeksu pracy, LEX/el. 2013, pkt 10.3).

[K.Lisowski, Status prawny nauczycieli placówek opiekuńczo – wychowawczych, ABC nr 185147, Syst. Inf. Praw. LEX]

Zgodnie z treścią art. 42 § 1 i 2 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Przepis ten zatem nakazuje do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, czyli wypowiedzenia zmieniającego, stosować przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób odpowiedni. Oznacza to konieczność stosowania przepisów o wypowiedzeniu bez żadnych zmian lub ze zmianami uzasadnionymi innym charakterem wypowiedzenia zmieniającego. Przy tym rodzaju wypowiedzenia głównym celem jest bowiem zmiana treści stosunku pracy, a rozwiązanie tego stosunku jest celem jedynie alternatywnym. Wypowiedzenie zmieniające musi być uzasadnione, a ocena zasadności obejmuje także zaproponowane pracownikowi nowe warunki.

Wypowiedzenia zmieniającego wymaga tylko istotna zmiana wynikających z umowy warunków pracy i (lub) płacy. Zmiany dotyczące wynagrodzenia pracownika są uważane zawsze za istotne. Co do warunków pracy, powstają w praktyce trudności w przeprowadzeniu granicy między zmianą istotną (wymagającą wypowiedzenia zmieniającego) oraz nieistotną (dokonywaną przez pracodawcę poleceniem - art. 100 § 1 k.p.). W praktyce uważa się, że § 1 dotyczy tylko pogorszenia warunków umowy dla pracownika.

W przepisie § 2 natomiast chodzi o zapobieżenie sytuacji, w której pracodawca wypowiada umowę o pracę, informując pracownika, iż proponowane warunki zmienionego zatrudnienia zostaną mu przedstawione w okresie późniejszym. Gdy pracodawca przedstawi je ze znacznym opóźnieniem, pracownik może nie mieć dość czasu do zastanowienia się nad nimi. Dlatego § 2 stanowi, że wypowiedzenie jest dokonane, gdy pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Od tego dnia biegnie okres wypowiedzenia. Zaproponowane warunki muszą być określone na tyle konkretnie, aby pracownik - przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności faktycznych - znał swoją przyszłą sytuację. Wypowiedzenie zmieniające może być przez pracownika zaskarżone do sądu pracy na podstawie art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1 k.p.

[K.Jaśkowski, Komentarz LEX/el.2016r, st. prawny: 2016-06-21, Komentarz aktualizowany do art. 42 Kodeksu pracy]

Do wypowiedzenia zmieniającego mają odpowiednie zastosowanie przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Jednostronna zmiana warunków pracy i płacy z zachowaniem wypowiedzenia zmieniającego jest dopuszczalna wówczas, gdy strony mają prawo rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie zmieniające składane przez pracodawcę powinno być uzasadnione. Wypowiedzenie zmieniające jest czynnością kauzalną. Przyczyna wypowiedzenia zmieniającego powinna być uzasadniona i rzeczywista. Zasadność przyczyn wypowiedzenia zmieniającego podlega kontroli związkowej na zasadach art. 38 k.p.

Wypowiedzenie zmieniające powinno spełniać formalne wymagania stawiane przez ustawodawcę wypowiedzeniu umowy o pracę. Powinno być dokonane w formie pisemnej. Powinno także zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy, obok pouczenia, o którym mowa w art. 42 § 3 zd. 2 KP (pouczenie o prawie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków).

Koniecznym warunkiem skuteczności wypowiedzenia zmieniającego jest złożenie przez podmiot dokonujący wypowiedzenia zmieniającego oferty zatrudnienia na nowych warunkach. Artykuł 42 § 2 k.p. uzależnia skuteczność wypowiedzenia zmieniającego od zaproponowania przez pracodawcę pracownikowi na piśmie nowych warunków pracy lub płacy. Pracodawca jest obowiązany zaproponować pracownikowi zmienione warunki zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Oferta zatrudnienia na nowych warunkach powinna być konkretna. Zmiana warunków umowy o pracę może nastąpić w drodze porozumienia stron stosunku pracy.

Dla zachowania skuteczności wypowiedzenia zmieniającego art. 42 § 2 KP wymaga, aby wraz z wypowiedzeniem dotychczasowych warunków pracy lub płacy pracodawca zaproponował pracownikowi nowe warunki, zachowując przy tym formę pisemną. Niezachowanie formy pisemnej sprawia, że omawiane oświadczenie jest nieważne.

Poza tym, pisemne oświadczenie woli pracodawcy określające nowe zasady wynagradzania pracownika nie jest wypowiedzeniem zmieniającym, jeżeli nie zawiera oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę. Jeśli bowiem nie ma tych dwóch elementów, to czynność pracodawcy, który oświadcza pracownikom, że będą inaczej wynagradzani, może być jedynie traktowana jako propozycja zmiany umów o pracę w drodze porozumienia stron (wyr. SN z 7.1.1997 r., I PKN 51/96, OSNAPiUS 1997, Nr 16, poz. 288).

W ramach wypowiedzenia zmieniającego pracodawca składa zatem niejako dwa oświadczenia woli. Na mocy pierwszego z nich wypowiada dotychczasowe warunki zatrudnienia, podczas gdy drugie oświadczenie stanowi ofertę nowych warunków zatrudnienia.

Na gruncie przedmiotowej sprawy mamy do czynienia z sytuacją, gdy weszły w życie nowe przepisy regulujące kwestię przejścia nauczycieli zatrudnionych na podstawie Karty Nauczyciela na pracowników samorządowych, gdzie zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy i przepisy ustawy o pracownikach samorządowych. Wskazać zatem należy, iż wejście w życie, zmiana lub uchylenie ustawy może powodować automatyczną zmianę treści stosunku pracy lub wywoływać inny skutek. Ta część stosunku pracy, która wynika wprost z ustawy, może być - co do zasady - przez nią automatycznie zmieniona, także na niekorzyść pracownika, czyli wypowiedzenie zmieniające nie jest wymagane (bezpośrednie działanie ustawy). Pogląd ten podzielił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 kwietnia 2009 r., II PK 277/08, OSNP 2010, nr 23-24, poz. 290, stwierdzając, że zmiana przepisów ustawowych dookreślających treść stosunku pracy powoduje zmianę obowiązków i praw stron niezależnie od ich woli (art. 56 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), chyba że strony wyłączyły te przepisy (co może dotyczyć skutków wynikających z przepisów względnie obowiązujących) lub przyjęły skutki korzystniejsze od standardów nimi określonych dla strony chronionej przepisami jednostronnie bezwzględnie obowiązującymi (pracownika).

W tym miejscu wymaga wskazania, że strony nie wyłączyły w żadnym zakresie uregulowań wynikających z ustawy o pracownikach samorządowych, nie wypracowano także konsensusu na linii związku zawodowe – pracodawca. Tak więc wszelkie uregulowania obowiązujące z dniem 2 stycznia 2014 r. na mocy ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej doprowadziły do wejście w miejsce uregulowań Karty Nauczyciela ustawy o pracownikach samorządowych bez żadnych wyłączeń czy też dodatkowych uregulowań wewnętrznych.

W ocenie Sądu meriti złożone powódkom informacje o nowych warunkach zatrudnienia datowane na dzień 23 stycznia 2014 r. nie mogą zostać uznane za ukryte oświadczenie pracodawcy stanowiące wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy. Przedmiotowe informacje nie zawierają niezbędnych elementów wypowiedzenia zmieniającego a mianowicie brak oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków zatrudnienia, brak stosownego pouczenia o przysługujących środkach odwołania do sądu pracy jak również przyczyny wypowiedzenia.

Zważyć zatem należało, że skoro przedmiotowe informacje nie mogły zostać uznane za wypowiedzenia zmieniające warunki zatrudnienia, powódkom nie przysługiwało prawo odwołania się do sądu.

Mając powyższe na Sąd a quo uznał, że zmiana warunków pracy po 1 stycznia 2014 r. w drodze złożenia pracownikom informacji o nowych zasadach ich zatrudnienia, nie narusza przepisów o wypowiadaniu warunków pracy. Pracodawca bowiem w zakresie narzuconym przez ustawę, zobowiązany został do zmiany dotychczasowego statusu nauczycielskiego na status pracownika samorządowego. W ramach informacji pracodawca winien określić te wszystkie elementy stosunku pracy, które ulegną zmianie w związku z utratą statusu nauczycielskiego tj. wymiar czasu pracy, zajmowane stanowisko, wysokość wynagrodzenia i zasady jego wyliczania, wysokość urlopu i zasady jego udzielania, a także określić inne uprawnienia pracownicze, do których pracownik będzie miał prawo.

Sąd meriti miał także na uwadze, że powódki były członkami związku zawodowego, a A.P.brała także udział w rozmowach dotyczących wchodzących zmian i konieczności regulacji wynagrodzeń nauczycieli będących po dniu 2 stycznia 2014 r. pracownikami samorządowymi. Mimo wątpliwości co do formy, w jakiej winna nastąpić zmiana warunków zatrudnienia oraz wynagrodzenia, a także pomocy prawnej udzielanej przez pełnomocnika związku, powódki podpisały przedstawione przez pozwanego informacje o nowych warunkach zatrudnienia, co może zostać poczytane jako porozumienie zmieniające warunki pracy.

Zdaniem Sądu o ile sama zmiany statusu nauczycieli na status pracowników samorządowych, z mocy art. 237 ust. 1 i 2 ustawy o wspieraniu rodziny i pieczy zastępczej, a co za tym idzie i stanowisk pracy a także utraty części uprawnień wynikających z ustawy Karta Nauczyciela, wymagała jedynie informacji pracodawcy, to kwestia zmiany wysokości wynagrodzenia na niekorzyść pracownika może wzbudzać wątpliwości. Dlatego Sąd rozważając zasadność żądania pozwu powódek uznał, że nawet gdyby przyjąć za stroną powodową, że złożone przez pracodawcę oświadczenia w formie informacji o nowych warunkach zatrudnienia stanowią w rzeczywistości wypowiedzenie zmieniające, to stwierdzić należy, że wniesione odwołanie nastąpiło z uchybieniem terminu określonego w art. 264 § 1 k.p.

Zgodnie bowiem z treścią art. 264 § 1 k.p.c. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.

Ocena czy pozew o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (przywrócenie do pracy) został złożony w terminie z art. 264 § 1 k.p. dotyczy stosowania prawa materialnego i sąd pracy jest obowiązany jej dokonać w każdym stadium sprawy (iuranovitcuria) (postanow. SN z dn. 07.01.2014r., II PK 215/13, LEX nr 1647002). Terminy z art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu; sąd oddala powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono

Sąd orzekający podkreśla jednocześnie, że z uwagi na słuszny interes pracownika terminy dochodzenia roszczeń przewidziane w art. 264 k.p. są wyjątkowo krótkie, mają bowiem na celu wyeliminowanie niepewności tak pracownika jak również pracodawcy co do jego sytuacji prawnej. Pracownik wnosząc o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania lub żądania przywrócenia do pracy, winien powołać się na przyczyny niezawinione przez niego a usprawiedliwiające uchybienie terminu i je uprawdopodobnić, a następnie udowodnić.

Pracownik nie może powoływać się na niezawinione uchybienie terminu do wniesienia odwołania z art. 264 k.p., nawet gdy wypowiedzenie nie zawierało pouczenia o terminie i sposobie odwołania (art. 30 § 5 k.p.), jeżeli uchybienie terminu było znaczne (wyrok SN z dn. 29.10.2014r., II PK 301/13, LEX nr 1665587).



Nieodwołanie się przez pracownika do sądu pracy w terminie wskazanym w art. 264 k.p. pozbawia go, z zastrzeżeniem art. 265 k.p., możliwości kwestionowania skutków rozwiązania stosunku pracy bez względu na wadliwość wypowiedzenia.

Instytucja przywrócenia terminu, o której stanowi art. 265 k.p., nie jest tożsama z tą, o której traktuje art. 168 i następne k.p.c. Art. 265 § 1 k.p. stanowi, iż sąd pracy przywróci pracownikowi na jego wniosek termin do zgłoszenia roszczenia, przekroczony z przyczyn przez niego niezawinionych. W myśl hipotezy zawartej w normie powołanego przepisu przywrócenie uchybionego terminu możliwe przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku winy. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową.

Przesłankę z art. 265 § 1 k.p. trzeba analizować przy uwzględnieniu z jednej strony subiektywnej zdolności wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, z drugiej zaś - zobiektywizowanego stopnia staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy (wyrok SN z dn. 12.01.2011r., II PK 186/10, LEX nr 786379).

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekający uznał, iż nie zachodzą przesłanki uzasadniające przywrócenie powódkom terminu do wniesienia powództwa. Powódki są osobami wykształconymi, doświadczonymi życiowo. Będąc członkami związku zawodowego korzystały z pomocy pełnomocnika związku, a więc profesjonalnego podmiotu, działającego na rzecz ochrony prawnej pracowników. Wątpliwości co do zasadności i prawidłowości złożonych informacji o nowych zasadach zatrudnienia przez pozwanego pojawiły się już na przełomie roku 2013/2014 a więc bezpośrednio przed wejściem w życie uregulowań ustawy o wpieraniu rodziny (...) zgodnie z art. 237. Jak wynika z zeznań powódek, od tego momentu toczyły się dyskusje i ocena dokonanych przez pracodawcę działań. Z treści zeznań powódki A.P. jednoznacznie wynika, że w styczniu 2015 r. powódki korzystały z porady pełnomocnika związku K. B., która reprezentuje obecnie powódki w toku postępowania sądowego. Tym samym, nawet gdyby przyjąć najbardziej korzystną dla powódek datę powzięcia informacji o możliwości wniesienia pozwu na styczeń 2015 r., to stwierdzić należy, że wniesienie powództwa w dniu 25 marca 2015 r. nastąpiło z uchybieniem terminu. Samo bowiem powzięcie przez powódki decyzji o wystąpieniu na drogę sądową z pracodawcą, nie może być utożsamiane z niezawinioną przez stronę powodową zwłoką w dokonaniu czynności. Podkreślenia wymaga, iż powódki dopiero po upływie 14 miesięcy złożyły pozew do sądu, mimo obiektywnych możliwości złożenia go w znacznie wcześniejszym terminie, przy czym żadna z nich nie wykazała braku winy i należytej dbałości o własne interesy.

Konkludując powyższe, w sytuacji ustalenia, że odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę zostało wniesione z przekroczeniem terminu określonego w art. 264 § 1 k.p., i nie zostały wykazane okoliczności uzasadniające przywrócenie tego terminu zgodnie z treścią art. 265 § 1 k.p. bezprzedmiotowe stają się pozostałe zarzuty. Niedochowanie bowiem przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy, skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p., prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem lub uzasadnione. Z kolei oddalenie powództwa ze względu na przekroczenie terminu z art. 264 § 1 k.p. powoduje, że nie można już stwierdzić, iż podana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna była niezgodna z prawem. Co więcej, niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia (wyrok SN z dn. 8.10.2015r., I PK 284/14, LEX nr 1816586).

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił powództwa.

Sąd pierwszej instancji stosując ogólną zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, zgodnie z którą strona przegrywająca winna zwrócić przeciwnikowi procesowemu koszty postępowania na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw.

z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 461) zasądził od powódek A. B., M. B., K. E., M. M., A.P. i M. W. kwotę po 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Powódki bowiem przegrały sprawę w całości i zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu winny ponieść koszty procesu poniesione przez przeciwnika procesowego. Występując z pozwem strona powodowa winna liczyć się z możliwymi konsekwencjami tej decyzji, działając na własne ryzyko, w tym także z koniecznością poniesienia kosztów strony przeciwnej związanych z obroną.