

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 maja 2019 r.

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

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Turowska
Ławnicy:	Bogumiła Kalinowska, Grażyna Barczewska
Protokolant:	Sekr. sąd. Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 14 maja 2019 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. K. (1)

przeciwko (...)Spółka Akcyjna w W.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda M. K. (1) na rzecz pozwanego (...)Spółka Akcyjna w W. kwotę 180 zł (słownie: sto osiemdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

Sygn. akt VI P 239/18

UZASADNIENIE

Powód M. K. (1) pozwem przeciwko (...) Spółka Akcyjna w W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości 13 501,22 zł tytułem nieuzasadnionego wypowiedzenia warunków płacy i pracy, stanowiącego trzykrotność średniego otrzymywanego wynagrodzenia wraz z odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty należności głównej, od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty. Ponadto, powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż w jego ocenie niedopuszczalna jest sytuacja, gdzie dla pogorszenia warunków płacowych stosuje się niezgodne z prawdą twierdzenia o rzekomej prawnej konieczności tegoż pogorszenia. Nosi to, bowiem w powoda przekonaniu znamiona manipulacji. (pozew, k. 3-5v)

Pozwany (...)Spółka Akcyjna w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podniósł, że nie można się zgodzić z twierdzeniem powoda, iż w wypowiedzeniu nie było informacji o stanowisku pozwanego, jak również z tym, iż nie było zapisu o tym, iż od 1 sierpnia 2018 r. będzie obowiązywać regulamin wynagradzania pozwanego w miejsce regulaminu, który obowiązywał w (...) S.A..

Pozwany nadmienił, iż powód był doskonale zorientowany w zachodzących u pozwanego zmianach organizacyjnych i związanymi z tymi zmianami zasadami wynagrodzenia. (odpowiedź na pozew, k. 22-26)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. K. (1) został zatrudniony u pozwanego w (...) Spółka Akcyjna w W. (po zmianach) na podstawie umowy o pracę od dnia 27 lutego 2009 r., początkowo kolejno na czas określony, a z dniem 28 lutego 2011 r. na czas nieokreślony.

W oparciu o ww. umowy o pracę powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku Specjalisty ds. (...) Departamentu (...).

(dowód: umowy o pracę k. 1, 12, 18 akt osobowych powoda cz. B; porozumienie w sprawie potwierdzenia warunków umowy o pracę, k. 11 akt osobowych powoda cz. B; porozumienia w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, k. 14, 16, 28 akt osobowych powoda cz. B; informacje o zmianie wynagrodzenia, k. 21, 23, 26 akt osobowych powoda cz. B; informacja o zm. nazwy departamentu, k. 29 akt osobowych powoda cz. B)

U pozwanego obowiązywał regulamin wynagradzania pracowników (...) Spółka Akcyjna.

(**dowód:** regulamin wynagradzania pracowników (...)Spółka Akcyjna, k. 10-13)

W dniu 19 października 2016 r. zostało podpisane porozumienie w zakresie zamierzonych działań dotyczących warunków zatrudnienia w związku z przejściem części zakładu pracy (...) S.A. przez (...) S.A.. Porozumienie zostało zawarte pomiędzy (...)S.A. ze Związkami Zawodowymi działającymi u pozwanego. Na podstawie tego porozumienia warunki wynagradzania miały nie ulec zmianie na mniej korzystne dla pracowników (...) S.A. na skutek wypowiedzenia jednostronnie dokonanego przez pozwanego przez okres 12 miesięcy po dniu przejścia pracownika do pozwanej spółki.

Pozwany doręczył każdemu z pracowników, których obejmowało porozumienie ze związkami zawodowymi pismo zawierające porozumienie w celu umożliwienia pracownikom zapoznania się z jego warunkami. Przed wręczeniem porozumień, bezpośredni przełożony na spotkaniu z zespołem dokładnie wyjaśnił na czym polegają zmiany warunków zatrudnienia i czym są spowodowane.

Powód był zorientowany w zachodzących u pozwanego zmianach organizacyjnych i związanymi z tymi zmianami zasadami wynagrodzenia. Pozwany złożył propozycję podpisania tego rodzaju porozumienia, przewidzianego zapisami § 3 ust. 2 Porozumienia z dnia 19 października 2016 r..

Zgodnie z § 4 ust. 1 i 2 Regulaminu Wynagradzania pracowników (...) S.A. pracownikowi zatrudnionemu przez pozwanego przysługuje oprócz wynagrodzenia zasadniczego również m.in. odprawa emerytalna lub rentowa, świadczenie za okres czasowej niezdolności do pracy, premie, opieka medyczna i inne świadczenia określone w Regulaminie.

W dniu 15 listopada 2017 r. pracownicy, którzy przeszli do pozwanego z (...) S.A. otrzymali wiadomość e-mail, zgodnie z którym wszyscy byli pracownicy (...) S.A. otrzymają nagrody świąteczne w wysokości 950 zł brutto. W dniu 6 grudnia 2017 r. pracownicy otrzymali wiadomość, iż pozwany uruchomił dodatkowe świadczenia dla pracowników w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych i tym samym zostaną one wypłacone jednorazowe świadczenia świąteczne dla pracowników. Wysokość świadczenia świątecznego została uzależniona od sytuacji materialnej pracowników i wynosiła od 350 zł do 700 zł. Świadczenie to nie było uzależnione od wymiaru etatu. Pozwany uruchomił ofertę M., na podstawie którego każdy pracownik w zależności od progu dochodowego dostanie od 2 do 10 biletów do kina. Pozwany uruchomił w ramach świadczeń świątecznych również platformę oferującą pracownikom prozdrowotne konsultacje dietetyka, trenera personalnego oraz wsparcie psychologiczne.

Jednocześnie pozwany poinformował pracowników, iż zasilili dodatkową kwotą środki przewidziane na pożyczki mieszkaniowe.

Od momentu zatrudnienia powoda w (...)S.A. powód dostawał regularnie premie.

Zgodnie z Porozumieniem w zakresie zamierzonych działań dotyczących warunków zatrudnienia w związku z przejęciem części zakładu pracy (...) S.A. przez (...)S.A. zawarte w dniu 19 października 2016 r. pomiędzy pozwanym a Związkami Zawodowymi działającymi u pozwanego, warunki wynagradzania, w tym warunki premiowania, miały być stosowane do przejmowanych pracowników przez okres 12 miesięcy po dacie przejścia .

§ 2 Porozumienia wskazywał, iż pozwany nie będzie jednostronnie zmieniał na niekorzyść przejmowanych pracowników ze skutkiem wcześniejszym niż na 12 miesięcy po dacie przejścia warunków płacy (...) S.A., ani wysokości wynagrodzenia zasadniczego przysługującego tym pracownikom bądź pozostałym pracownikom pozwanego. Po dacie przejścia pozwany w oparciu o całość informacji dotyczących przejętej części zakładu pracy oraz przejmowanych pracowników, był uprawniony do przeanalizowania, a następnie ustalenia, jakie podejmie działania mające na celu ustalenie spójnych zasad wynagradzania obejmujących wszystkich pracowników pozwanego.

W dniu 8 grudnia 2017 r. powód otrzymał wiadomość e-mail, w którym znajdowała się informacja o zakończeniu okresu ochronnego dotyczącego pracowników (...) S.A. przechodzących do (...) S.A., jak też obszerna informacja w zakresie konieczności ujednoczenia systemów wynagradzania w celu uzyskania przez wszystkich pracowników warunków odpowiadających zasadom równego traktowania wszystkich pracowników.

Powód w dniu 15 grudnia 2017 r. odmówił przyjęcia i podpisania propozycji porozumienia zmieniającego następujące warunki zatrudnienia:

- 1) od 1 stycznia 2018 r. stanowisko: Specjalista ds. (...)
- 2) od 1 stycznia 2018 r. pracownika obowiązuje Regulamin Wynagradzania (...) S.A., w tym w kwestii premiowania i wypłaty jakichkolwiek dodatków. Pracownika nie będą już obowiązywać warunki wynagradzania, które pierwotnie wynikały z Regulaminu Wynagradzania Pracowników (...) S.A.;
- 3) z dniem 1 stycznia 2018 r. strony uchylają postanowienia umowy o pracę w części dotyczącej informacji o przyporządkowaniu organizacyjnym.

Pozwany skierował do konsultacji ze związkami zawodowymi zamiar wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki umowy o pracę wypowiedzenia warunków umowy o pracę. Pismem z dnia 13 kwietnia 2018 r. Zarząd Organizacji Międzyzakładowej Pracowników (...) nr (...)(...) zgłosił zastrzeżenia. Wskazano, iż dokonywane wypowiedzenie zmieniające dotychczasowe warunki umowy o pracę jest nieprawidłowe i narusza w rażący sposób art. 42 § 2 w związku z art. 29 § 1 k.p. wskutek niewskazania w nim wszystkich istotnych warunków umowy o pracę.

Pozwany nie uwzględnił zgłaszanych ww. zastrzeżeń.

Pozwany zgodnie z porozumieniem ze związkami zawodowymi, jak i dążąc do uniknięcia konieczności dokonywania wypowiedzeń zmieniających, poinformował wszystkich pracowników przejętych z (...) S.A. o planowanych zmianach umów o pracę.

(dowód: e-mail z dnia 15 listopada 2017 r., k. 30; e-mail z dnia 8 grudnia 2017 r. wraz z załącznikiem, k. 6-7, 92-93; e-mail z dnia 6 grudnia 2017 r., k. 29-29v; zrzut ekranu z komunikatem pozwanego do pracowników, k. 8; porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, k. 44 akt osobowych powoda cz. B; zestawienie premii za cały czas zatrudnienia, k. 31-31v; pismo do (...) z dnia 13 kwietnia 2018 r., k. 28-28v; pismo (...) Związku Zawodowego (...), k. 94-95; zeznania powoda, k. 99-99v (nagranie czas: 00:04:32-00:12:28), k. 125v-126v (nagranie czas: 01:19:06-01:);

zeznania świadka M. S., k. 123-125 (nagranie czas: 00:01:58-00:54:01); zeznania świadka K. Ż., k. 125-125v (nagranie czas: 00:54:02-01:17:00))

Oświadczeniem z dnia 19 kwietnia 2018 r. pracownikom pozwanego zostały wręczone wypowiedzenia warunków umów o pracę. W porozumieniu jak i w wypowiedzeniu zostało szczegółowo wskazane stanowisko pozwanego, a także została zawarta informacja, iż powoda nie będą już obowiązywać warunki wynagradzania, które pierwotnie wynikały z Regulaminu Wynagradzania pracowników (...) S.A., natomiast będą obowiązywać premie i dodatki zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...) S.A.. W wypowiedzeniu dodatkowo zostało wskazane, iż uchyla się także zapis umowy o pracę dotyczący informacji o przypisaniu organizacyjnym.

Przed wręczeniem porozumień, bezpośredni przełożony zorganizował spotkanie z całym zespołem, w trakcie którego wyjaśnił wszystkie zmiany w związku z przejściem pracowników do pozwanej spółki. W trakcie wręczenia wypowiedzeń, przełożony powoda wraz z HR manager wyjaśnił powodowi przyczyny wręczenia dokumentu.

Oświadczeniem, podpisanym przez powoda w dniu 24 kwietnia 2018 r., pozwany wypowiedział powodowi warunki umowy o pracę w części dotyczącej:

- 1) stanowiska;
- 2) regulaminu wynagradzania;
- 3) informacji o przypisaniu organizacyjnym

z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 lipca 2018 r..

Przyczyną zamierzonego wypowiedzenia zmieniającego była konieczność ujednolicenia warunków pracy i płacy dla ogółu zatrudnionych w (...)S.A., związana z przejściem części zakładu pracy (...) S.A. przez (...) S.A. oraz obowiązkiem zachowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w szczególności wobec utraty mocy obowiązującej 12 miesięcznej gwarancji niezmienności warunków zatrudnienia wynikających z poprzednio obowiązującego Regulaminu Wynagradzania (...) S.A. w stosunku do pracowników przejętych z tego Banku przez (...)S.A..

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 sierpnia 2018 r., pracodawca zaproponował następujące, nowe warunki umowy o pracę:

- 1) stanowisko: specjalista ds. (...)
- 2) premie i dodatki zgodne z Regulaminem Wynagradzania (...)S.A. pracownika nie będą już obowiązywać warunki wynagradzania, które pierwotnie wynikały z Regulaminu Wynagradzania Pracowników (...);
- 3) uchyla się zapis umowy o pracę dotyczący informacji o przypisaniu organizacyjnym.

Poinformowano, iż jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. 15 czerwca 2018 r., powód nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy. W razie odmowy przyjęcia przez powoda zaproponowanych warunków umowy o pracę, umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 lipca 2018 r..

(dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę, k. 51 akt osobowych powoda cz. B; zeznania świadka M. S., k. 123-125 (nagranie czas: 00:01:58-00:54:01); zeznania świadka K. Ż., k. 125-125v (nagranie czas: 00:54:02-01:17:00))

Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4430,48 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie, k. 27)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo M. K. (1) nie zasługiwało na uwzględnienie.

Przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy, Sąd oparł się na treści załączonych do akt sprawy i zgromadzonych w aktach osobowych dokumentów, których wiarygodności żadna ze stron nie kwestionowała.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc, zgodnie z którym dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie, treści dokumentów strony postępowania nie kwestionowały. Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności.

Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego oparł się także na zeznaniach świadków w osobie M. S., K. Ż. oraz przesłuchanego w charakterze strony powoda, którym dał wiarę w zakresie bądź zgodnym ze sobą, bądź uzupełniającym się i zgodnym z treścią załączonych dokumentów, w jakim tworzyły one logiczną całość z pozostałymi dowodami.

Pismem z dnia 26 kwietnia 2019r. pełnomocnik pozwanego cofnął wniosek o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka M. K. (2). (k. 118v, 120v) Na rozprawie w dniu 14 maja 2019r. powód również cofnął wniosek o przesłuchanie ww. świadka. (k. 125v)

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka M. S., bowiem były logiczne, spójne i rzeczowe, nadto znajdowały odzwierciedlenie w dowodach z dokumentów. Świadek zeznawała na okoliczność czynności podejmowanych przez pozwanego w celu wyjaśnienia przyczyn, zasad i skutków zmiany warunków zatrudnienia, przyczyn złożenia pracownikom propozycji podpisania porozumienia, reakcji pracowników i powoda na treść porozumienia, okoliczności doręczenia porozumienia, a także wypowiedzenia zmieniającego.

Świadek podała, że porozumienie zakładało, że od momentu podpisania przez okres 12 miesięcy, od czasu fuzji banku, pracownicy byłego banku (...) będą objęci 12 miesięczną ochroną w kwestii zmiany warunków płacowych. Wskazała, iż obowiązywały dwa regulaminy. Te dokumenty były wszystkim znane, pracownicy mieli wiedzę że funkcjonują dwa dokumenty. Świadek potwierdziła, że pracownicy wiedzieli, że po 12 miesiącach pracodawca może warunki ujednoczyć. W momencie kiedy upłynęło 12 miesięcy był komunikat mailowy do pracowników, że w najbliższym czasie będą podejmowane działania, aby te warunki płacy były ujednoczone. Były przygotowywane porozumienia, była też informacja, że pracownicy będą przenoszeni na regulamin wynagradzania (...), który funkcjonował. Świadek podała, że zostało to wysłane do wszystkich byłych pracowników banku (...). Przyczyną ujednoczenia była idea, aby wszyscy pracownicy byli objęci jednym regulaminem wynagrodzenia. Świadek nie przypomina sobie, aby powód przychodził do niej z pytaniami.

Od K. Ż. świadek posiada wiedzę, że powód zdecydował się nie podpisać porozumienia. Powód powiedział, że ma do tego prawo i według niego to pogorszenie jego warunków. Wskazała, że przekazała, że w konsekwencji niepodpisania porozumienia będzie wręczona wypowiedzenie zmieniające, które zostało przedstawione powodowi w kwietniu 2018 roku. Podczas tego spotkania przedstawiła cel spotkania, był obecny powód, odczytała dokument, przekazała aby powód się z nim zapoznał, podpisał, zapytała o decyzje, czy jest gotów przyjąć dokument. Powód powiedział, że nie podpisze dokumentu i nie zgadza się z nim, bo to pogorszenie warunków.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka K. Ż., który wskazał, że po fuzji prawnej przez rok obowiązywały te same warunki płacy. Wszyscy przeszli po roku na warunki zatrudnienia w (...). Podał, iż wszyscy byli informowani o procesie przejścia. Świadek wskazał, iż przeprowadzono spotkanie z pracownikami oraz wysyłano maile informujące, w tym pliki pdf z nowym regulaminem. Natomiast stary regulamin pracownicy mieli do wglądu. Świadek potwierdził, iż pliki pdf zawierały wszystkie informacje, w szczególności wysokość wynagrodzenia, jak rozliczana będzie premia itd.. Świadek wskazał, iż nie przypomina sobie, aby powód zgłaszał mu jakieś zapytania odnośnie nowych warunków. Podał, iż był w trakcie wręczenia porozumienia i powód powiedział, że go nie podpisze. K. Ż. potwierdził, iż wręczył powodowi wypowiedzenie zmieniające.

W ocenie Sądu zeznania powoda zasługiwały na uwzględnienie w zakresie w jakim powyższe znajdowały oparcie w pozostałym materiale dowodowym sprawy. W ocenie Sądu zasadniczo zeznania powoda nacechowane były subiektywną oceną własnych odczuć, która nie do końca pokrywała się z rzeczywistością. Całokształt materiału dowodowego pozwolił na uznanie, iż powód miał w pełni świadomość wszystkich zmian zachodzących u pozwanego, co więcej powód sam przyznał, iż nie kierował jakichkolwiek pytań w zakresie powyższego. Wskazać należy, iż przepisy dotyczące przyczyn wskazanych w oświadczeniu wypowiadających warunki umowę o pracę, stosuje się takie same zasady jak w zwykłym wypowiedzeniu umowy o pracę. Istotnym jest, iż zanim doszło do wręczenia wypowiedzenia warunków umowy o pracę powodowi, pracodawca prowadził kampanię informacyjną, w której informował pracowników jakie zmiany zostaną wprowadzone, wyjaśniano dlaczego zostało to wprowadzone, co się zmieni i z jakiego powodu.

W ocenie Sądu całokształt materiału zgromadzonego w niniejszej sprawie nie pozwolił na uznanie, iż wypowiedzenie warunków umowy o pracę powodowi zostało dokonane z naruszeniem przepisów.

W niniejszym postępowaniu powód M. K. (1) wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości 13 501,22 zł tytułem nieuzasadnionego wypowiedzenia warunków płacy i pracy, stanowiącego trzykrotność średniego otrzymywanego wynagrodzenia wraz z odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty należności głównej, od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty.

Bezspornym w sprawie było, iż oświadczeniem, podpisanym przez powoda w dniu 24 kwietnia 2018 r., pozwany wypowiedział powodowi warunki umowy o pracę w części dotyczącej:

- 1) stanowiska;
- 2) regulaminu wynagradzania;
- 3) informacji o przypisaniu organizacyjnym

z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 lipca 2018 r..

Przyczyną zamierzonego wypowiedzenia zmieniającego była konieczność ujednolicenia warunków pracy i płacy dla ogółu zatrudnionych w (...) S.A., związana z przejęciem części zakładu pracy (...) S.A. przez (...) S.A. oraz obowiązkiem zachowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w szczególności wobec utraty mocy obowiązującej 12 miesięcznej gwarancji niezmienności warunków zatrudnienia wynikających z poprzednio obowiązującego Regulaminu Wynagradzania (...)S.A. w stosunku do pracowników przejętych z tego Banku przez (...)S.A..

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 sierpnia 2018 r., pracodawca zaproponował następujące, nowe warunki umowy o pracę:

- 1) stanowisko: specjalista ds. Windykacji (...);
- 2) premie i dodatki zgodne z Regulaminem Wynagradzania (...) S.A. pracownika nie będą już obowiązywać warunki wynagradzania, które pierwotnie wynikały z Regulaminu Wynagradzania Pracowników (...);
- 3) uchyla się zapis umowy o pracę dotyczący informacji o przypisaniu organizacyjnym.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności wskazać należy, iż zgodnie z art. 42 kp, który reguluje tzw. wypowiedzenie zmieniające dotyczące dotychczasowych warunków pracy i płacy, uważa się je za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W myśl § 3 zd. 1 cyt. przepisu w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych nowych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złożył oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się że wyraził zgodę na te warunki.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy określa się, jako wypowiedzenie zmieniające, albowiem w przeciwieństwie do wypowiedzenia umowy o pracę nie ma ono na celu ustania stosunku pracy, a jedynie jego przekształcenie. Wypowiedzenie takie jest konieczne w razie zmiany istotnych warunków umowy o pracę, zarówno wynikających z ustawy, jak i woli stron ustalonych w umowie o pracę. Co do zasady wypowiedzenia wymagają te warunki umowy o pracę, które wynikają z treści umowy o pracę (OSPİUS w Lublinie z dnia 15 września 1976 roku, I P 579/76, Sł. Prac 1976, Nr 12, s28).

Zakłada się, że przyjęcie przez pracownika nowych, w miejsce wypowiedzianych warunków umowy pracy i płacy powoduje, że stosunek pracy trwa nadal. Powyższe nie pozbawia również pracownika dalszego podtrzymywania roszczeń do pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego, niezgodnego z prawem wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy, dochodzonych we właściwym trybie w postępowaniu wcześniej wszczętym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1976 roku, I PRN 125/76, OSPİKA 1977, Nr 11-12, poz.186).

Przesłanki wypowiedzenia zmieniającego istotne warunki pracy i płacy muszą odpowiadać warunkom i ocenie zasadności wynikającym z art. 45 kp. Zgodnie z art. 45 § 1 k.p., 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 - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy, zgodnie z art. 42 § 2 i 3 kp, jest czynnością prawną o zamiarze złożonym, której celem głównym jest zmiana (przeobrażenie) dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym – w razie gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę warunków – jego rozwiązanie.

Dla oceny zasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy należy zbadać zarówno przyczyny leżące u podstaw dokonanego wypowiedzenia, jak i adekwatność nowych warunków do kwalifikacji i możliwości pracownika oraz możliwości pracodawcy w aspekcie prawidłowego wykorzystania kadry pracowniczej (wyrok OSPİUS w Łodzi z dnia 30 czerwca 1977 roku, I P 697/77, PiZS 1977, Nr 5, s.72). W tym zakresie ocena wypowiedzenia wymaga uwzględnienia nie tylko słusznego interesu pracodawcy, widzianego w aspekcie realizowanych przez niego zadań, ale również pracownika. Przyjąć należy, iż niezgodna z zasadami prawa pracy i zasadami słuszości jest ocena wypowiedzenia warunków pracy i płacy, jako nieuzasadnionego, jeżeli nie uwzględnia realnych możliwości świadczenia przez pracownika pracy oraz ilości i jakości pracy.

Przyjmuje się również, iż wypowiedzenie zmieniające może dotyczyć zarówno warunków pracy, jak również płacy. W tym zakresie zmiana warunków płacy w rozumieniu art. 42 § 1 kp wymaga uprzedniego wypowiedzenia tylko wtedy, gdy dotyczy uzgodnionych w umowie o pracę warunków istotnych oraz pogarsza sytuację pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 1978 roku, I PRN 40/78, OSN 1978, Nr 12. poz. 33). Podkreślić również należy, iż wypowiedzenie zmieniające może stanowić skutek określonego zaniedbania wywiązywania się z obowiązków pracowniczych. Pracodawca może również w uzasadnionych wypadkach dokonać wypowiedzenia samych tylko warunków płacy, nie zmieniając warunków pracy. W świetle obowiązujących przepisów prawa pracy wypowiedzenie warunków płacy wprawdzie nie jest karą, ale może być również środkiem dyscyplinującym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 1979 roku, I PR 64/79, OSN 1980, Nr 1, poz. 1). Nie bez znaczenia przy ocenie zasadności wypowiedzenia zmieniającego ma również charakter wykonywanej przez pracownika pracy. Ostrzejsze bowiem kryteria należy stosować do pracowników zajmujących stanowiska kierownicze. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 1977 roku, I PRN 17/77, OSNCP 1977, Nr 9, poz. 172).

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w zw. z art. 42 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę, czy też jej warunków zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności oraz ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie pracownikowi warunków umowy o pracę.

Powód w niniejszym procesie wskazywał, że w jego opinii wypowiedzenie mu warunków umowy o pracę nie było konieczne bowiem żaden przepis prawa nie nakłada na pracodawcę takiego obowiązku w stanie faktycznym który jego dotyczy.

W niniejszej sprawie bezsporne jest, że powód przeszedł do pozwanego z (...) w którym obowiązywał inny regulamin wynagradzania. Przez okres 12 miesięcy do niego oraz pozostałych przejętych pracowników były stosowane jego postanowienia. Po tym okresie pozwana spółka zdecydowała się na dostosowanie warunków pracy i płacy tych pracowników do tych które obowiązywały w regulaminie wynagradzania obecnego pracodawcy.

Powyższe stanowisko nie oznacza, że pracodawca jest zwolniony także z obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia pracownikowi (art. 30 § 4 k.p.). Ten obowiązek ma bowiem samodzielne funkcje. Pracownik musi znać przyczynę wypowiedzenia zmieniającego dla oceny celowości odwołania się do sądu, to jest wiedzieć, czy jest nią utrata mocy obowiązującej przez układ zbiorowy, czy inne okoliczności. Co oczywiste, pracodawca dokonując wypowiedzeń zmieniających w trybie art. 241¹³ § 2 k.p. jest związany przepisami dotyczącymi równego traktowania i zakazu dyskryminacji. Ich stosowanie, a także możliwość sądowego dochodzenia związanych z nimi roszczeń, stanowi dostateczną ochronę przed nieuzasadnionym różnicowaniem sytuacji pracowników w drodze rozważanego wypowiedzenia.

Sąd miał na uwadze, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem czy to zmiany czy rozwiązania stosunku pracy, a przyczyna nie wymaga żadnej szczególnej doniosłości, czy wagi.

Mając na uwadze powyższe, Sąd nie uwzględnił powództwa, uznając wypowiedzenie za zasadne. W ocenie Sądu całokształt materiału zgromadzonego w niniejszej sprawie nie pozwolił na uznanie, iż wypowiedzenie warunków umowy o pracę powodowi zostało dokonane z naruszeniem przepisów. Sąd nie podziela stanowiska strony powodowej w zakresie w jakim wskazał, iż w jego ocenie niedopuszczalna jest sytuacja, gdzie dla pogorszenia warunków płacowych stosuje się niezgodne z prawdą twierdzenia o rzekomej prawnej konieczności tegoż pogorszenia. Wskazać należy, iż powód był doskonale zorientowany w zachodzących u pozwanego zmianach organizacyjnych i związanymi z tymi zmianami zasadami wynagrodzenia. Co więcej, w dniu 8 grudnia 2017 r. powód otrzymał wiadomość e-mail, w którym znajdowała się informacja o zakończeniu okresu ochronnego dotyczącego pracowników (...) S.A. przechodzących do (...) S.A., jak też obszerna informacja w zakresie konieczności ujednoczenia systemów wynagradzania w celu uzyskania przez wszystkich pracowników warunków odpowiadających zasadom równego traktowania wszystkich pracowników.

Jak już powyżej zostało wskazane przepisy dotyczące przyczyn wskazanych w oświadczeniu wypowiadających warunki umowy o pracę, stosuje się takie same zasady jak przy zwykłym wypowiedzeniu umowy o pracę. Istotnym jest, iż zanim doszło do wręczenia wypowiedzenia warunków umowy o pracę powodowi, pracodawca prowadził kampanię informacyjną, w której informował pracowników jakie zmiany zostaną wprowadzone, wyjaśniano dlaczego zostało to wprowadzone, co się zmieni i z jakiego powodu.

Pracodawca wskazywał, iż przyczyną zamierzonego wypowiedzenia zmieniającego była konieczność ujednoczenia warunków pracy i płacy dla ogółu zatrudnionych w (...) S.A., związana z przejęciem części zakładu pracy (...) S.A. przez (...) S.A. oraz obowiązkiem zachowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w szczególności wobec utraty mocy obowiązującej 12 miesięcznej gwarancji niezmienności warunków zatrudnienia wynikających z poprzednio obowiązującego Regulaminu Wynagradzania (...) S.A. w stosunku do pracowników przejętych z tego Banku przez (...) S.A..

W ocenie Sądu przyczyna wskazana przez pracodawcę jest wystarczająca, mając w szczególności na uwadze zachowanie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w szczególności wobec utraty mocy obowiązującej

12 miesięcznej gwarancji niezmienności warunków zatrudnienia wynikających z poprzednio obowiązującego Regulaminu Wynagradzania (...) S.A. w stosunku do pracowników przejętych z tego Banku przez (...)S.A..

Podkreślić należy, iż materiał zgromadzony w niniejszym postępowaniu pozwolił na ustalenie, iż powód miał w pełni świadomość wszystkich zmian zachodzących u pozwanego, co sam przyznał, iż nie kierował do pozwanego jakichkolwiek pytań w zakresie powyższego.

Mając na uwadze powyższe, w punkcie I wyroku Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne. O powyższym orzeczono na mocy art. 45§ 1 k.p. a contrario w związku z art. 42 k.p.

W punkcie II wyroku Sąd zasądził powoda M. K. (1) na rzecz pozwanego (...)Spółka Akcyjna w W. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

O powyższym orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.).