

Sygn. akt IV P 325/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2014 r.

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	<u>SSR Agata Mularska-Karamon</u>
Ławnicy:	Krystyna Szumilas, Adela Wojdyła
Protokolant:	Sylwia Rosa

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2014 r. w Lubinie

na rozprawie sprawy

z powództwa R. B., L. D., L. G., M. H., G. H., B. J., J. K., K. Ł., M. M., M. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w L.

o uznanie wypowiedzenia umownych warunków pracy i płacy za bezskuteczne

I. oddała powództwa,

II. zasądza od każdej z powódek na rzecz strony pozwanej kwoty po 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powódki: **G. H., M. M., L. G., M. H., K. Ł., R. B., M. S., J. K., L. D., B. J.** w pozwach skierowanych przeciwko (...) sp. z o.o. w L. wniosły o uznanie wypowiedzenia umownych warunków pracy i płacy za bezskuteczne.

W uzasadnieniu podały, że pracodawca dokonał wypowiedzeń warunków pracy i płacy, proponując wynagrodzenie bez dotychczasowych dodatkowych składników wynagrodzenia oraz wprowadzając nowy Regulamin Wynagradzania. Zarzuciły, że pracodawca zaproponował warunki wynagradzania z Regulaminu Wynagradzania, który został wprowadzony z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa pracy, a to bez konsultacji tego regulaminu ze związkami zawodowymi. Dodatkowo podniosły, że powódki uprzednio były pracownicami zlikwidowanego (...) w L.. Z dniem 1.10.2011r. zostały przejęte przez stronę pozwaną w trybie art. 23⁽¹⁾ kp. Obie spółki (...) i (...) sp. z o.o. do czasu przejęcia pracowników funkcjonowały równolegle, miały tę samą siedzibę. (...) zawarł w dniu 25.09.2011r. umowy o pracę z częścią pracowników administracyjnych (...) (na krótki okres), aby mieć formalne podstawy do utworzenia Regulaminu Wynagradzania. Osoby te równolegle świadczyły pracę na rzecz (...). Powódki zarzuciły, że niezgodnie z prawem odbyły się wybory przedstawiciela załogi i niezgodnie z prawem utworzono Regulamin Wynagradzania. Nadto zarzucono, że Regulamin Wynagradzania nie został podany do wiadomości pracowników.

Działania pracodawcy miały na celu obejście przepisów prawa art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych oraz stanowiły naruszenie art. 8 kp.

W toku postępowania powódki zarzuciły nadto, że pracodawca dokonał wypowiedzeń zmieniających bez uprzedniej konsultacji ze związkami zawodowymi.

Strona pozwana (...) sp. z o.o. w L. wniosła o oddalenie powództwa, zarzucając, że przejęła w trybie art. 23¹ kp pracowników (...)w L.. Zawarty pakiet gwarancji pracowniczych przestał obowiązywać z upływem roku od dnia przejścia. Koniecznym stało się wypowiedzenie pracownikom dotychczasowych warunków pracy i płacy i wprowadzenie nowych ustalonych w (...) sp. z o.o. Wskazano, że Regulamin Wynagradzania w (...) był wprowadzony, kiedy w spółce nie działały organizacje związkowe, zatem nie było wymogu jego konsultowania.

Nadto strona pozwana zarzuciła, że pracodawca w celu dokonania konsultacji związkowej prowadził korespondencję ze związkami zawodowymi, które odmówiły udzielenia informacji, którzy z pracowników są członkami związku zawodowego lub korzystają z obrony. W związku z czym pracodawca przed dokonaniem wypowiedzeń zawiadomił wszystkie organizacje związkowe działające w zakładzie pracy o zamiarze dokonania wypowiedzeń zmieniających.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódki **G. H., M. M., L. G., M. H., K. Ł., R. B., M. S., J. K., L. D., B. J.** były zatrudnione w (...)w szpitalu przy ul. (...) w L. na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Dyrektorem (...), a następnie jej likwidatorem był R. K.

W dniu 27.05.2011r. utworzono spółkę (...) sp. z o.o. w L.. Właścicielem spółki jest Powiat (...). Prezesem zarządu został R. K.. Prokurentem M. D.i B. T.. Spółka powstała w celu przejęcia działalności medycznej SP ZOZ.

W dniu 25.08.2011r. (...) sp. z o.o. zatrudniła 24 pracowników administracyjnych (...)w ramach krótkoterminowych umów o pracę (do 30.09.2011r.) w wymiarze 0,15 do 0,3 etatu. W tym czasie odbywał się proces tzw. kontraktowania szpitala na usługi medyczne z (...). Zachodziła potrzeba przygotowania dokumentacji szpitalnej, kadrowej, sprzętowej i oddziałowej. (...) przejął kontrolę z ramienia (...), straży pożarnej, sanepidu, nadzoru farmaceutycznego i innych.

W dniu 29.08.2011r. (...) uchwalił Regulamin Wynagradzania i wprowadził go w życie uchwałą zarządu z dnia 29.08.2011r. Regulamin ten nie został podany do wiadomości pracownikom. Nie był również konsultowany ze związkami zawodowymi (na moment jego uchwalenia związki zawodowe nie działały w (...)).

Regulamin ten nie przewidywał wypłat nagród jubileuszowych, dodatków stażowych, dodatków funkcyjnych, oraz odpraw emerytalnych. Stawki wynagrodzeń określone zostały widełkowo i uzależnione były od zajmowanego stanowiska. Dla stanowisk funkcyjnych ustalono odrębne stawki.

Z dniem 1.10.2011r. (...) sp. z o.o. w L. przejęła powódki oraz pozostałych pracowników (...)w trybie art. 23¹ kp.

W dniu 30.09.2011r. zawarto porozumienie pomiędzy pracownikami (...)w L. w likwidacji i (...) sp. z o.o. w L., w którym w § 3 ustalono, że w związku z przejściem pracowników udziela się gwarancji pracowniczych na zasadach określonych w Pakiecie Gwarancji Pracowniczych zawartych w dniu 16.08.2011r.

Pakiet Gwarancji Pracowniczych został zawarty przez (...) sp. z o.o. w L. ze związkami zawodowymi i stanowił, że przez okres 1 roku od dnia przejścia pracowników, przekazani pracownicy zachowają gwarancję zatrudnienia oraz niezmienności płac określonych w Regulaminie Wynagrodzenia (...).

dowód - odpis KRS, k. 116-119,

- umowa z dn. 16.08.2011r., k. 99-107,

- porozumienie z dn. 30.09.2011r., k. 96-98,
- uchwała z dn. 29.08.2011r., k. 110,
- Regulamin Wynagradzania, k. 111-115,
- zeznania M. D., k. 183,
- zeznania świadków:
- M. S., k. 184-186,
- B. G., k. 186,
- A. S., k. 187,
- J. M., k. 238-239
- zeznania R. K., k. 244- 246

Strona pozwana (...) w okresie od 1.10.2011r. do chwili obecnej zatrudniała około 100 pracowników, którzy nie zostali zatrudnieni w ramach przekazania z SP ZOZ.

Dowód; - zeznania R. K., k.244-246

Strona pozwana (...) sp. z o.o. w piśmie z dnia 10.05.2013r. zwróciła się do organizacji związkowych działających na terenie (...) w L. o informację, którzy z pracowników ujętych na załączonych listach są członkami związków zawodowych lub też zwrócili się o ochronę związkową.

W odpowiedzi na powyższe pismo związki zawodowe w piśmie z dn. 15.05.2013r. wniosły o podanie przyczyny zapytania. Strona pozwana wskazała, że przyczyna zapytania wynika z potrzeby współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Związki zawodowe odmówiły ujawnienia wnioskowanych informacji, wskazując na ochronę danych osobowych.

(...) sp. z o.o. w L. pismem z dnia 24.05.2013r. zawiadomiła działające na terenie zakładu pracy związki zawodowe o zamiarze dokonania wypowiedzeń zmieniających pracownikom przekazanych w trybie ary. 23¹ kp a wskazanych na załączonej liście w zakresie stanowisk pracy, wynagrodzenia zasadniczego, kategorii zaszerogowania, dodatku za wysługę lat, dodatku funkcyjnego oraz pozostałych warunków wynagradzania wynikających z Regulaminu Wynagradzania (...)i wskazano na zamiar zaproponowania nowych warunków pracy: stanowiska odpowiedniego do posiadanych kwalifikacji, wynagrodzenie zasadnicze, warunki pracy i płacy wynikające wyłącznie z Regulaminu Wynagradzania z dn. 29.08.2011r. (...). Jako przyczynę wskazano wprowadzenie jednolitych zasad zatrudnienia dla wszystkich pracowników (...). Wskazano nadto, że celem wypowiedzenia jest utrzymanie dotychczasowych miesięcznych wynagrodzeń brutto. Pismem z dn. 29.05.2013r. związki zawodowe wskazały, że zawiadomienie zakładu pracy o zamiarze dokonania wypowiedzeń zmieniających nie zawiera merytorycznych zapisów w odniesieniu do każdego pracownika indywidualnie. Wskazano, że organizacja związkowa nie wyraża zgodny na zmianę warunków pracy i płacy.

Dowód; - pismo z dn. 10.05,2013r., k. 211b

- pismo z dn. 15.05.2013r., k.212,
- pismo z dn. 17.05.2013r., k.212a,
- pismo z dn. 21.05.2013r., k.211a,

- pismo z dn. 24.05.2013r., k. 212b,214, 215

- pismo z dn. 29.05.2013r., k. 213, 216,217

Pracodawca pismem z dnia 9 lipca 2013r. , doręczonym powódkom w dniu 11 i 12 lipca 2013r. wypowiedział warunki pracy i płacy.

Powódce **G. H.** wypowiedzialno warunki pracy i płacy w zakresie:

- stanowiska: starsza pielęgniarka,

- wynagrodzenia: 2.175 zł,

- dodatku stażowego: 20%

Zaproponowano nowe warunki:

- stanowiska: pielęgniarka,

- wynagrodzenia: 2.519 zł,

Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...).

Powódce **M. M.** wypowiedzialno warunki pracy i płacy w zakresie:

- stanowiska: starsza pielęgniarka,

- wynagrodzenia: 2.175 zł,

- dodatku stażowego: 20%

Zaproponowano nowe warunki:

- stanowiska: pielęgniarka,

- wynagrodzenia: 2.398 zł,

Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...).

Powódce **L. G.** wypowiedzialno warunki pracy i płacy w zakresie:

- stanowiska: starsza pielęgniarka,

- wynagrodzenia: 2.175 zł,

- dodatku stażowego: 20%

Zaproponowano nowe warunki:

- stanowiska: pielęgniarka,

- wynagrodzenia: 2.519 zł,

Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...).

Powódce **M. H.** wypowiedzialno warunki pracy i płacy w zakresie:

- stanowiska: starsza pielęgniarka,

- wynagrodzenia: 2.175 zł,

- dodatku stażowego: 20%

Zaproponowano nowe warunki:

- stanowiska: pielęgniarka,

- wynagrodzenia: 2.519 zł,

Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...).

Powódce **K. Ł.** wypowiedzialno warunki pracy i płacy w zakresie:

- stanowiska: starsza pielęgniarka operacyjna zatrudniona na Bloku Operacyjnym w systemie zmianowym,

- wynagrodzenia: 2.790 zł,

- dodatku stażowego: 20%

Zaproponowano nowe warunki:

- stanowiska: pielęgniarka ,

- wynagrodzenia: 3.321 zł,

Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...).

Powódce **R. B.** wypowiedzialno warunki pracy i płacy w zakresie:

- stanowiska: starsza pielęgniarka,

- wynagrodzenia: 2.175 zł,

- dodatku stażowego: 20%

Zaproponowano nowe warunki:

- stanowiska: pielęgniarka,

- wynagrodzenia: 2.519 zł,

Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...).

Powódce **M. S.** wypowiedzialno warunki pracy i płacy w zakresie:

- stanowiska: starsza pielęgniarka,

- wynagrodzenia: 2.175 zł,

- dodatku stażowego: 20%

Zaproponowano nowe warunki:

- stanowiska: pielęgniarka,

- wynagrodzenia: 2.519 zł,

Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...).

Powódce J. K. wypowiedzialno warunki pracy i płacy w zakresie:

- stanowiska: pielęgniarka,

- wynagrodzenia: 2.103 zł,

- dodatku stażowego: 20%

Zaproponowano nowe warunki:

- stanowiska: pielęgniarka,

- wynagrodzenia: 2.203 zł,

Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...).

Powódce L. D. wypowiedzialno warunki pracy i płacy w zakresie:

- stanowiska: starsza pielęgniarka,

- wynagrodzenia: 2.175 zł,

- dodatku stażowego: 20%

Zaproponowano nowe warunki:

- stanowiska: pielęgniarka,

- wynagrodzenia: 2.381 zł,

Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...).

Powódce **B. J.** wypowiedzialno warunki pracy i płacy w zakresie:

- stanowiska: licencjat pielęgniarstwa zatrudniona na Bloku Operacyjnym na stanowisku pielęgniarki operacyjnej w systemie jednozmianowym,

- wynagrodzenia: 2.618 zł,

- dodatku stażowego: 20%

Zaproponowano nowe warunki:

- stanowiska: pielęgniarka,

- wynagrodzenia: 2.906 zł,

Zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...).

Dowód; - pisma z dn. 9.07.2013r.k. 4, 10, 18,26,34, 43, 52, 60,68, 76,

Sąd zważył, co następuje:

Powództwa nie zasługiwały na uwzględnienie.

Powódki domagały się uznania dokonanych wypowiedzeń warunków pracy i płacy za bezskuteczne, podnosząc zarzuty formalne jak i merytoryczne. Wszystkie te zarzuty były nieuzasadnione.

Niezasadnie został podniesiony zarzut naruszenia art. 38 kp. Zgodnie z tym przepisem pracodawca przed dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę (w tym wypowiedzeniem zmieniającym warunki pracy i płacy - art. 42 § 1 kp) zawiadamia o zamiarze wypowiedzenia zakładową organizację związkową, podając przyczynę wypowiedzenia.

Zachowanie tej procedury wymaga jednak współdziałania obu stron czyli pracodawcy i organizacji związkowej. Zgodnie bowiem z art. 30 ustawy o związkach zawodowych w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z obrony. Nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.

W niniejszej sprawie reprezentujące powódki związki zawodowe odmówiły udzielenia informacji o przynależności związkowej pracowników, powołując się na przepisy o ochronie danych osobowych. Nie można jednak mówić istnieniu możliwości naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych w sytuacji, kiedy pracodawca zwraca się o imienną listę pracowników członków związku lub podlegających obronie w celach podjęcia działań w indywidualnych sprawach dotyczących pracownika. Taka ochrona danych występowałaby tylko wówczas, gdyby pracodawca zażądał takiej informacji " na zapas", czyli bez jasno sprecyzowanego celu. Skoro zatem pracodawca miał zamiar dokonać wypowiedzeń zmieniających wszystkim pracownikom lub też konkretnej grupie zawodowej, to miał prawo żądać informacji o tych wszystkich pracownikach od organizacji związkowych. Dane zaś o objęciu pracownika obroną związkową nie stanowią informacji wrażliwych.

Pracodawca zwracając się o informacje do związków zawodowych , nie powinien ujawniać związkowi zawodowemu w jakim konkretnie celu zasięga informacji. Wystarczającym jest wskazanie, że potrzeba współdziałania wynika z konieczności podjęcia działań w indywidualnej sprawie pracownika. Ujawnienie bowiem zamiaru np. wypowiedzenia umowy stanowiłoby na etapie przedkonsultacyjnym naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych. Zwłaszcza, że przed uzyskaniem konkretnych informacji pracodawca nie ma wiedzy, który z pracowników podlega ochronie konkretnej organizacji związkowej. Powyższy pogląd został wyrażony w uzasadnieniu uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z dn. 21.11.2012 III PZP 6/12.

Wobec powyższych rozważań, kolejne zarzuty strony pozwanej w zakresie nieprawidłowości prowadzonej konsultacji i braku wskazania w toku konsultacji zaproponowanych warunków pracy i płacy każdego pracownika, były nieuzasadnione. W związku bowiem z niepoinformowaniem przez związki zawodowe , który z pracowników korzysta z ochrony, tryb konsultacji nie był wymagany. Wskazanie zaś konkretnych informacji w zakresie wynagrodzeń w sytuacji wskazanej wyżej stanowiłoby naruszenie danych wrażliwych.

Sąd oddalił wnioski pełnomocników powodów o zobowiązanie strony pozwanej do przedstawienia dokumentów potwierdzających zachowanie trybu wypowiedzenia umów zgodnie z wymogami ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracodawcy, uznając je jako nieprzydatne dla rozstrzygnięcia.

Zdaniem Sądu w tym konkretnym stanie faktycznym, gdzie wypowiedzenie warunków pracy następuje w związku z wprowadzaniem nowego regulaminu wynagradzania, a stawki wynagrodzeń co do zasady nie ulegają zmniejszeniu, lub zmniejszenie to jest niewielkie, to art. 2 cyt. Ustawy nie ma zastosowania. Ustawę stosuje się bowiem w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Konsultacja zbiorowych zwolnień ma zaś na celu, co wynika wprost z treści art. 2 pkt 2 uniknięcie możliwości zwolnień lub ograniczenia ich rozmiarów, możliwości przekwalifikowania pracowników, przeszkolenia. Zatem w sytuacji niniejszej

nie sposób było zakładać, że wypowiedzenia zmieniające będą skutkowały rozwiązaniem umów o pracę, do czego w istocie nie doszło. Stanowisko doktryny i Sądu Najwyższego wyrażające pogląd, co do stosowania przepisów ustawy także do wypowiedzeń zmieniających, nie odnosiło się do sytuacji niniejszej sprawy.

Sąd uznał za niezasadny zarzut powódek, wskazujący, że nieprawidłowości w ustanowieniu i wprowadzeniu w życie Regulaminu Wynagradzania z września 2011r. miały wpływ na niezasadność dokonanych wypowiedzeń zmieniających.

Zgodnie bowiem z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 8.03.2013r. II PK 197/12 zakończenie obowiązywania układu zbiorowego pracy (w tym wypadku porozumienia w sprawie gwarancji pracowniczych) stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego bez względu na to, że u pracodawcy obowiązuje Regulamin Wynagradzania wprowadzony niezgodnie z regułami wynikającymi z art. 77² k W sprawie niniejszej upływał okres obowiązywania pakietu gwarancji pracowniczych regulujących zasady wynagradzania pracowników przekazanych w trybie art. 23¹ kp. Pracodawca miał zatem uzasadnione podstawy do dokonania zmian wynagrodzeń. Wskazał przy tym pracownikom zasady wynagradzania wynikające z Regulaminu z września 2011r. W tym miejscu zaznaczyć należy, iż bez względu na ewentualne nieprawidłowości w uchwalaniu Regulaminu Wynagradzania pracodawca miał prawo dokonać zmian wynagrodzenia, kształtując je w sposób indywidualny.

Zauważyć również należy, na co uwagę zwraca Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do cyt. orzeczenia, że procedura uchwalania wewnętrznych regulaminów nie należy do procedury wypowiedzenia umowy o pracę. Należy jedynie badać kwestię czy zaproponowane wynagrodzenie nie miało charakteru dyskryminującego, czy odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom pracownika oraz czy uwzględniało jakość i ilość świadczonej pracy. **Zarzutów w tym zakresie powódki jednak nie zgłaszały.** Słuchany zaś w charakterze strony pozwanej prezes R. K. zeznał, że wynagrodzenia te odpowiadały kwalifikacjom pracowników i nie miały charakteru dyskryminującego. Analiza zaś dokonanych wypowiedzeń wskazuje na to, iż dodatek stażowy i funkcyjny został wliczony do podstawy wynagradzania.

W świetle powyższych rozważań niezasadne były również zarzuty powódek co do nieprawidłowości przeprowadzonych wyborów przedstawiciela załogi – M. D.. Zauważyć należy, iż przepisy prawa nie regulują zasad wyboru przedstawiciela załogi. Wnioski dowodowe składane przez powódki w tym zakresie zostały przez Sąd oddalone, jako niemające znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Konsekwencją powyższego jest uznanie również, że nie doszło w niniejszej sprawie do obejścia przepisów prawa, poprzez naruszenie zasad współzycia społecznego.

Mając powyższe na uwadze Sąd powództwa oddalił. Na podstawie art. 98 kpc obciążył powódki kosztami zastępstwa procesowego.