

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2021 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

Przewodniczący: Sędzia Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: Bożena Angnelius, Elżbieta Ziółkowska

Protokolant: Małgorzata Weres

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 maja 2021 r. we W.**

**sprawy z powództwa G. S., E. M., E. R., A. S., A. M.**

**przeciwko Szpitalowi (...) we W.**

**o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy**

**I. oddala powództwo wobec każdej z powódek;**

**II. odstępuje od obciążenia powódek kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej;**

**III. zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.**

## UZASADNIENIE

Powódka G. S. w pozwie z dnia 10.09.2015r., powódka E. M. w pozwie z dnia 08.09.2015r., powódki E. R. i A. S. w pozwach z dnia 16.09.2015r. oraz powódka A. M. w pozwie z dnia 30.09.2015r. – następnie sprecyzowanych w piśmie procesowym z daty 10.12.2019r. (k.344), domagały się przywrócenia poprzednich warunków pracy i płacy u strony pozwanej – w Szpitalu (...) we W., tj. warunków pracy i płacy obowiązujących przed dokonaniem wobec powódek przez stronę pozwaną wypowiedzeń zmieniających ich umowy o pracę w dniu 24.08.2015r.

Ponadto powódki wniosły o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz każdej z nich kosztów zastępstwa procesowego w kwocie po 180 zł.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powódki wskazały, że są zatrudnione w pozwanym szpitalu na podstawie umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Podniosły, że pismami z dnia 24 sierpnia 2015 r. strona pozwana wypowiedziała im warunki umów o pracę w części dotyczącej zasad nabywania prawa do nagrody jubileuszowej. Wskazano, że po upływie okresów wypowiedzenia zmieniającego, nagroda jubileuszowa będzie przysługiwała powódkom wyłącznie za staż pracy w pozwanym szpitalu.

Przyczyną tych wypowiedzeń była zmiana regulaminu wynagradzania, wprowadzona do tego regulaminu aneksem z dnia 20 lipca 2015 r. Zgodnie ze znowelizowaną treścią regulaminu wynagradzania, tj. rozdziałem XIII ust. 2: „okresem uprawniającym do nabycia nagrody jubileuszowej jest okres zatrudnienia u pozwanego.”

W ocenie powódek zmiana wynikająca z przedmiotowego aneksu jest niezgodna z przepisami prawa pracy. Zgodnie bowiem z art. 9 § 2 k.p. postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i

statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników, niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Zaś regulamin wynagradzania wprowadzony aneksem z dnia 20 lipca 2015 r. jest, w ocenie powódek, sprzeczny z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 29 lipca 2011 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników niektórych podmiotów leczniczych. W myśl § 10 ust. 2 powołanego aktu, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy innych odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Zmiana wprowadzona aneksem z dnia 20 lipca 2015 r. w zakresie punktu 2 aneksu jest niezgodna z w/w aktem wykonawczym, uzależniając prawo do odbycia nagrody jubileuszowej od zatrudnienia tylko i wyłącznie u pracodawcy.

Ponadto w piśmie procesowym z dnia 3 listopada 2016r. (k.160-165) powódki zarzuciły, że wypowiedzenia zmieniające stanowiły także naruszenie przepisów art. 11<sup>2</sup> k.p. i art. 18<sup>3c</sup> k.p., ponieważ u strony pozwanej do czasu w/w zmiany regulaminu wynagradzania, do okresu uprawniającego do nabycia nagrody jubileuszowej wliczane były wszystkie zakończone okresy zatrudnienia, również u innych pracodawców. Zaś po zmianie regulaminu aneksem z dnia 20.07.2015r., uwzględniany miał być wyłącznie okres zatrudnienia u strony pozwanej. W ocenie powódek prowadziło to do podziału pracowników na uprzywilejowanych, czyli takich, którzy od początku pracowali tylko u strony pozwanej i ich okresy zatrudnienia nie zostały pominięte przy liczeniu prawa do nagrody jubileuszowej oraz na drugą grupę pracowników, którzy pracując wcześniej u innych pracodawców zostali pozbawieni tego składnika wynagrodzenia na długie lata.

Tymczasem, zdaniem powódek, zmiany dokonane przez pozwanego pracodawcę w zakresie okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej powinny w równy sposób traktować wszystkich pracowników strony pozwanej.

W drugiej zaś kolejności powódki podniosły zarzut naruszenia przez stronę pozwaną przy dokonywaniu wypowiedzeń zmieniających im warunki umów o pracę procedury wynikającej z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Bowiem w ocenie powódek, pozwany pracodawca, powinien był zastosować przepisy art. 1 do art. 6 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, tj. zastosować procedurę tzw. zwolnień grupowych, a czego nie uczynił, gdyż wypowiedzeniom zmieniającym powódkom umowy o pracę nie towarzyszyła procedura zwolnień grupowych.

W odpowiedzi na pozwy strona pozwana, Szpital (...) we W., wniosła o oddalenie powództw w całości i zasądzenie od powódek na rzecz pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska w sprawie strona pozwana podniosła, że przyczyną wypowiedzenia powódkom warunków umów o pracę jest zmiana zasad zaliczania okresów zatrudnienia uprawniających do nabycia nagrody jubileuszowej dotycząca wszystkich pracowników zatrudnionych u strony pozwanej w związku z wprowadzonymi zmianami organizacyjnymi związanymi z restrukturyzacją zatrudnienia i ograniczaniem kosztów wynagrodzeń. W pozwanym szpitalu podstawowym aktem prawnym określającym zasady jego funkcjonowania jest obowiązująca ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, zgodnie z której art. 64 pozwany ma prawo i podstawy do ustalania okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej, a zasady te regulują przepisy o wynagradzaniu – w tym regulaminy wynagradzania.

Strona pozwana zarzuciła, że przywołane w pozwach rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 29 lipca 2011 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników niektórych podmiotów leczniczych, jest aktem archiwalnym i nie ma w niniejszej sprawie zastosowania.

Ponadto pozwany szpital wyjaśnił, iż od kilku lat generuje ujemny wynik finansowy, co doprowadziło do bardzo głębokiego kryzysu ekonomiczno – finansowego. W roku 2014 znacznie wzrósł stopień obciążenia przychodów ze sprzedaży, kosztami pracy. W roku 2015 nastąpiło dalsze pogorszenie kondycji finansowej szpitala. W pierwszych czterech miesiącach 2015 r. poniesiona strata netto osiągnęła poziom 1,9 mln zł. W okresie od stycznia do

kwietnia 2015 r. nastąpiło dalsze pogorszenie płynności finansowej, co spowodowało wzrost wielkości zadłużenia, a zobowiązania wymagalne wzrosły z kwoty 8,5 mln na koniec roku 2014 do 10,2 mln na koniec kwietnia 2015 r. Rozwiązanie tych problemów wymagało podjęcia natychmiastowych działań restrukturyzacyjnych rozłożonych w czasie, skierowanych przede wszystkim na redukcję kosztów stałych, w których największą wartość stanowią koszty wynagrodzeń łącznie z narzutami oraz koszty działań w obszarze przychodowym i organizacyjnym. W ramach realizowanego planu restrukturyzacji zostały zmienione zasady uprawniające do nagrody jubileuszowej. Aneks nr (...) z dnia 20 lipca 2015 r. do Regulaminu Wynagradzania obowiązującego u strony pozwanej z dnia 15 stycznia 2014 r. wprowadzono zmianę polegającą na tym, iż okresem pracy uprawniającym do nabycia nagrody jubileuszowej jest okres zatrudnienia w pozwanym szpitalu. Związki Zawodowe (...) oraz Neonatologów nie wyraziły zgody na wprowadzenie aneksu, natomiast pozostałe związki zawodowe działające u strony pozwanej nie wyraziły swojej opinii. W tej sytuacji, wobec braku wspólnego stanowiska związków zawodowych, przedmiotowy aneks nr (...) został wprowadzony i obowiązuje od dnia 1 września 2015 r. Pracownikom, w tym powódcom, zostały wręczone wypowiedzenia warunków umowy o pracę w części dotyczącej zasad nabywania prawa do nagrody jubileuszowej.

Odnosząc się do zarzutu powódek, że pozwany pracodawca dokonując wypowiedzeń zmieniających powódcom umowy o pracę powinien był zastosować przepisy art. 1 do art. 6 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, strona pozwana powołała się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30.09.2011r., w którym Sąd Najwyższy orzekł, że nie zawsze konieczne jest stosowanie przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych do wypowiedzeń zmieniających. Zastosowanie przepisów tej ustawy może być bowiem sprzeczne z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. Sąd zwrócił również uwagę na praktyczne aspekty przyjęcia stanowiska przeciwnego wskazując, że każdorazowe zastosowanie przepisów ustawy mogłoby prowadzić do paraliżu organizacyjnego poprzez zmuszenie pracodawcy do uprzedniego pytania się pracowników o stosunek do zmian. W polemice do wcześniejszego wyroku Sąd wskazał, że nowa ustawa posługuje się innymi kryteriami niż stara – nie ma tutaj kryterium zmniejszenia zatrudnienia, jest natomiast zwrot ogólny – „przyczyny niedotyczące pracowników”. Sąd wskazał również na sposób rozstrzygnięcia o konieczności stosowania procedur ustawy o zwolnieniach grupowych – konieczne jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym wypowiedzenie zmieniające zmierza, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia warunków przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika. Wypowiedzenia zmieniające, które mają na celu dostosowanie sytuacji prawnej pracowników po zmianie lub utracie mocy obowiązującej przez układ zbiorowy pracy nie mają na celu zwolnień pracowników, a więc – co do zasady – nie ma konieczności stosowania do nich przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Nawiązując z kolei w piśmie procesowym z dnia 07.11.2019r. (k. 334-335) do dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 98/59/WE z dnia 20.07.1998r.

w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, strona pozwana podniosła, że jej intencją nie było zwalnianie z pracy powódek. W ocenie pozwanej, dokonane w regulaminie wynagradzania zmiany w zakresie zaliczania poszczególnych okresów zatrudnienia do stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej, nie są aż na tyle niekorzystne, ażeby pracownik na tej podstawie rozważał rozwiązanie stosunku pracy.

Strona pozwana podniosła, że Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z dnia 11.11.2015 r., (C. R. c/a Gestora C. D., S. F. de G. S., (...), EU:C:2015:743), wskazał, iż w przypadku podejmowania przez pracodawcę decyzji o dokonaniu wypowiedzeń zmieniających wobec większej liczby pracowników, zachodzi konieczność zbadania, czy w podmiocie zatrudniającym nastąpiło minimum 5 zwolnień definitywnych. W ocenie strony pozwanej, procedura zwolnień grupowych nie powinna być w rozpoznawanej sprawie zastosowana wobec powódek, gdyż wszystkie pielęgniarki i położne przyjęły zmienione warunki pracy i płacy i nie doszło z nimi do rozwiązania umów o pracę.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 10.11.2016r. sygn. akt X P 779/15 oddalił powództwo każdej z powódek jako nieuzasadnione oraz odstąpił od obciążenia powódek kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej.

W uzasadnieniu Sąd Rejonowy wskazał, iż powoływane przez powódki rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 29 lipca 2011r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników niektórych podmiotów leczniczych, zostało uchylone z dniem 1 lipca 2013r. Dlatego akt ten nie znajduje zastosowania do oceny sytuacji prawnej powódek.

Ponadto zdaniem Sądu, wprowadzenie do regulaminu wynagradzania zmiany polegającej na tym, że okresem pracy uprawniającym do nabycia nagrody jubileuszowej jest okres zatrudnienia w pozwanym szpitalu nie budzi sprzeciwu i nie jawi się jako bezzasadne czy niezgodne z przepisami prawa, ponadto nie budzi zastrzeżeń w świetle zasady równego traktowania pracowników.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nagroda jubileuszowa nie jest obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia, a o jej przyznaniu i warunkach uprawniających do tego świadczenia decydują wewnętrzzakładowe uregulowania płacowe, stanowiące źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i podlegające ocenie w świetle zasad prawa pracy.

Ponadto Sąd podzielił zapatrywanie prawne wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 września 2011r., uznając, że strona pozwana nie miała obowiązku stosowania regulacji ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wskazał, iż stanowisko Sądu koresponduje z wyrokiem Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 11 listopada 2015 r. (C-224/14), w którym stwierdzono, że jeżeli wypowiedzenie zmieniające dotyczy istotnego elementu umowy o pracę i następuje zasadnicza zmiana warunków, to należy do takiego wypowiedzenia stosować przepisy dotyczące zwolnień grupowych. A contrario, jeżeli wypowiedzenie zmieniające nie dotyczy istotnego elementu umowy o pracę (a zdaniem Sądu Rejonowego takim elementem jest sposób obliczania okresu zatrudnienia uzasadniającego uzyskanie uprawnienia do nagrody jubileuszowej), to stosowanie procedury zwolnień grupowych nie jest niezbędne.

Sąd nie podzielił nadto stanowiska strony powodowej, jakoby zmiana regulaminu wynagradzania nie dotyczyła wszystkich pracowników, a jedynie tych, którzy przed podjęciem pracy u pozwanego pracowali również u innych pracodawców, co w ocenie powódek miało stanowić naruszenie art. 11<sup>2</sup> k.p. w zw. z art. 18<sup>3c</sup> k.p. Bowiem wszyscy pracownicy strony pozwanej zostali potraktowani jednakowo – na mocy aneksu nr (...) uzyskali oni prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości; pracownicy zatrudnieni w pozwanym szpitalu przez określoną (jednakową) ilość lat otrzymają bowiem nagrodę jubileuszową w jednakowej wysokości.

Sąd Okręgowy we Wrocławiu IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 09.05.2017r. sygn. akt IX Pa 28/17 oddalił apelację powódek od w/w wyroku Sądu I-wszej instancji z dnia 10.11.2016r.

Następnie Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 12.02.2019r., sygn. akt II PK 283/17 na skutek skargi kasacyjnej powódek od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 09.05.2017r., uchylił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego w części dotyczącej oddalenia apelacji powódek od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 10.11.2016r. i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu swego orzeczenia, Sąd Najwyższy wskazał, iż w przypadku podejmowania przez pracodawcę decyzji o dokonaniu wypowiedzeń zmieniających wobec większej liczby pracowników, zachodzi konieczność zbadania, czy w podmiocie zatrudniającym nastąpiło minimum pięć zwolnień w rozumieniu art.1 ust.1 akapit pierwszy lit.a) dyrektywy Rady nr 98/59, czyli wypowiedzeń definitywnych lub wypowiedzeń zmierzających do znaczącej zmiany istotnych elementów treści stosunków pracy.

Natomiast jeśli mimo przeprowadzenia przez pracodawcę jednostronnej zmiany warunków wynagradzania wobec znacznej liczby a nawet wszystkich zatrudnionych pracowników (na przykład w związku z wejściem w życie nowych przepisów płacowych) nie doszło do chociaż pięciu „prawdziwych” zwolnień, tj. tych wymienionych w art.1 ust.1 akapit

pierwszy lit.a) dyrektywy Rady nr 98/59, przewidziana przepisami dyrektywy procedura zwolnień grupowych, w tym obowiązek konsultacyjny z art.2, nie ma zastosowania.

W następstwie wydania powyższego wyroku przez Sąd Najwyższy, Sąd Okręgowy we Wrocławiu VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 04.06.2019r. sygn. akt VIII Pa 84/19 uchylił wyrok tutejszego Sądu Rejonowego z dnia 10.11.2016r., sygn. akt X P 779/15 i przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie co do kosztów postępowania sądowego.

Jak wynika z uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego, Sąd I-wszej instancji nie poczynił ustaleń odnoszących się do wyjaśnienia, czy u strony pozwanej nastąpiło minimum pięć zwolnień w rozumieniu art.1 ust.1 akapit pierwszy lit.a) dyrektywy Rady nr 98/59, czyli wypowiedzeń definitywnych lub wypowiedzeń zmierzających do znaczącej zmiany istotnych elementów treści stosunków pracy, a co rodziłoby konieczność zastosowania wobec powódek procedury zwolnień grupowych w trybie ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

***W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka A. M. została zatrudniona przez stronę pozwaną, Szpital (...) we W. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 października 2009 r. zawartej na okres próbny do dnia 31 grudnia 2009 r. na stanowisku starszej pielęgniarki, a następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 16 grudnia 2009 r. na czas nieokreślony. Na mocy porozumienia z dnia 17 lipca 2013 r. powódka A. M. objęła stanowisko specjalistki pielęgniarki anestezyjologicznej.

Powódka A. S. została zatrudniona przez stronę pozwaną, Szpital (...) we W., na podstawie umowy o pracę z dnia 1 grudnia 1995 r., zawartej na czas określony do dnia 30 czerwca 1996 r., na stanowisku położnej. Porozumieniem z dnia 21 maja 1996 r. strony przedłużyły czas trwania umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2000 r. Od dnia 15 marca 2000 r. strona pozwana powierzyła A. S. stanowisko starszej położnej. W dniu 21 listopada 2000 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2003 r., w dniu 12 grudnia 2003 r. umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2005 r. a w dniu 19 grudnia 2005 r. umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2010 r. W dniu 3 grudnia 2007 r. strony zmieniły postanowienia umowy w ten sposób, że od dnia 1 grudnia 2007 r. powódka została zatrudniona na czas nieokreślony. Na mocy porozumienia z dnia 19 maja 2015 r. powódka objęła stanowisko specjalistki położnej.

Powódka E. R. została zatrudniona przez stronę pozwaną, Szpital (...) we W., na podstawie umowy o pracę z dnia 1 października 2012 r., zawartej na okres próbny do dnia 31 grudnia 2012 r. na stanowisku starszej pielęgniarki anestezyjologicznej. W dniu 28 grudnia 2012 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2014 r. Na mocy porozumienia z dnia 22 stycznia 2014 r. powódka objęła stanowisko specjalistki pielęgniarki. W dniu 5 listopada 2014 r. strony zmieniły postanowienia umowy w ten sposób, że od dnia 6 listopada 2014 r. powódka została zatrudniona na czas nieokreślony.

Powódka G. S. została zatrudniona przez stronę pozwaną, Szpital (...) we W., na podstawie umowy o pracę z dnia 1 czerwca 2007 r. na okres próbny do dnia 31 sierpnia 2007 r. na stanowisku pielęgniarki. W dniu 1 sierpnia 2007 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 2010 r. W dniu 18 stycznia 2008 r. strony zmieniły postanowienia umowy w ten sposób, że od dnia 21 stycznia 2008 r. powódka została zatrudniona na czas nieokreślony. Na mocy porozumienia z dnia 29 października 2012 r. powódka objęła stanowisko starszej pielęgniarki.

Powódka E. M. została zatrudniona przez stronę pozwaną, Szpital (...) we W., na podstawie umowy o pracę z dnia 20 czerwca 2006 r., zawartej na okres próbny do dnia 20 września 2006 r. na stanowisku pielęgniarki. W dniu 18 września 2006 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 20 września 2009 r. W dniu 3 grudnia 2007 r. strony zmieniły postanowienia umowy w ten sposób, że od dnia 1 grudnia 2007 r. powódka została zatrudniona na czas nieokreślony. Na mocy porozumienia z dnia 12 kwietnia 2010 r. powódka objęła stanowisko specjalistki pielęgniarki.

**Dowód:** - akta osobowe powódek.

W myśl § 20 ust. 2 w zw. z § 10 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania Szpitala (...) we W., w brzmieniu obowiązującym od dnia 15 stycznia 2014 r. do dnia 1 września 2015 r., pracownikom przysługiwała nagroda jubileuszowa, zaś okresy pracy uprawniające do nagrody jubileuszowej obejmowały wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia pracownika oraz okresy zaliczane do stażu pracy na podstawie przepisów szczególnych.

**Dowód:** - regulamin wynagradzania (k. 64 – 81);

- przesłuchanie powódek: A. M., E. R., A. S. (k. 196, 197; płyta CD).

Strona pozwana od wielu lat znajduje się w złej sytuacji ekonomicznej i generuje ujemny wynik finansowy. W roku 2014 znacznie wzrósł stopień obciążenia przychodów ze sprzedaży, kosztami pracy. Wpływ na to miało m.in. zamknięcie oddziału ginekologiczno – położniczego w okresie od 1 czerwca 2014 r. do 13 lipca 2014 r. w związku z realizacją inwestycji „Termomodernizacja budynków użyteczności Szpitala”. W 2015 r. nastąpiło dalsze pogorszenie kondycji finansowej szpitala. W pierwszych czterech miesiącach 2015r. poniesiona strata netto osiągnęła poziom 1,9 mln zł. W okresie od stycznia do kwietnia 2015r. nastąpiło tak znaczne pogorszenie płynności finansowej szpitala, że zobowiązania wymagalne wzrosły z kwoty 8,5 mln na koniec 2014 r. do 10,2 mln zł na koniec kwietnia 2015 r.

Strona pozwana opracowała plan restrukturyzacji, mający na celu poprawę trudnej sytuacji finansowej. Zgodnie z planem restrukturyzacji, redukcja kosztów stałych miała zostać osiągnięta poprzez redukcję zatrudnienia, zmniejszenie wynagrodzenia brutto pracownikom wszystkich komórek organizacyjnych, a także zmiany struktury organizacyjnej oraz regulaminu wynagradzania.

**Dowód:** - plan restrukturyzacji (k. 43 – 63);

- zeznania świadka B. K. (k. 162v; płyta CD);

- zeznania świadka A. B. (k. 162v; płyta CD);

- pisma Członka Zarządu Województwa (...) J. M. z dn. 17.06.2015 r. (k. 84 – 88);

- przesłuchanie powódek A. M., E. R., A. S. (k. 196, 197; płyta CD).

Z uwagi na powyższe problemy finansowe, strona pozwana aneksem nr (...) z dnia 20 lipca 2015r. wprowadziła do Regulaminu Wynagradzania zmianę polegającą na tym, iż okresem pracy uprawniającym do nabycia nagrody jubileuszowej jest okres zatrudnienia w pozwanym szpitalu.

Związki Zawodowe (...) oraz Neonatologów nie wyraziły zgody na wprowadzenie aneksu, natomiast pozostałe Związki Zawodowe działające u strony pozwanej nie wyraziły swojej opinii. W tej sytuacji, wobec braku wspólnego stanowiska Związków Zawodowych, przedmiotowy aneks nr (...) został wprowadzony do Regulaminu Wynagradzania w drodze zarządzenia nr (...) Dyrektora Szpitala (...) z dnia 26 lutego 2015 r.

**Dowód:** - aneks nr (...) z dn. 20.07.2015 r. (k. 18);

- zarządzenie nr 9 z dn. 26.02.2015 r. (k. 81);

- zeznania świadka M. S. (k. 109; płyta CD);

- zeznania świadka J. K. (k. 109v; płyta CD).

Pismami z dnia 24 sierpnia 2015 r. strona pozwana złożyła powódkom oświadczenia o wypowiedzeniu warunków ich umów o pracę w części dotyczącej zasad nabywania prawa do nagrody jubileuszowej, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 grudnia 2015r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmianę

zasad zaliczania okresów zatrudnienia uprawniających do nabycia nagrody jubileuszowej dotyczącą wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 stycznia 2016 r., nagroda jubileuszowa przysługiwać miała wyłącznie za staż pracy w pozwanym szpitalu.

**Dowód:** - wypowiedzenia warunków umów o pracę z dn. 24.08.2015 r. (k.5, 15 i w aktach osobowych powódek;  
- przesłuchanie powódek A. M., E. R., A. S. (k. 196, 197; płyta CD).

W dacie wręczenia powódkom w/w wypowiedzeń zmieniających im umowy o pracę strona pozwana zatrudniała 213 pielęgniarek i położnych. Wszystkie pielęgniarki i położne otrzymały wówczas wypowiedzenia zmieniające ich warunki umów o pracę, o treści takiej samej jak powódki.

Wszystkie pielęgniarki i położne przyjęły zmienione warunki pracy i płacy i nie doszło do rozwiązania umowy o pracę z żadną z nich z powodu nie przyjęcia zmienionych warunków umów o pracę.

**Dowód:** - pisemna informacja strony pozwanej z dnia 09.12.2019r.:( k.342).

**Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo każdej z powódek podlegało oddaleniu jako nieuzasadnione.

Okoliczności faktyczne niniejszej sprawy pozostawały w istocie bezsporne. Spór pomiędzy stronami dotyczył kwestii natury prawnej, a nie faktycznej. Tym niemniej Sąd wskazuje, iż ustalenia stanu faktycznego w sprawie dokonane zostały w oparciu o dowody z dokumentów, w tym zwłaszcza z dokumentów zawartych w aktach osobowych powódek i o zapisy regulaminu pracy obowiązującego u strony pozwanej, albowiem żadna ze stron nie kwestionowała prawdziwości tych dokumentów.

Ponadto Sąd poczynił ustalenia stanu faktycznego sprawy na podstawie zeznań świadków: M. S. (zastępca dyrektora ds. lecznictwa), J. K. (kierownik działu personalno-organizacyjnego), B. K. (położna) i A. B. (pielęgniarka), oceniając zeznania tych świadków jako rzeczowe, jasne i spójne.

Sąd oparł się również na dowodzie z przesłuchania powódek, jednakże nie podzielił prezentowanej przez powódki oceny prawnej przedstawionych przez nie faktów. Przy ponownym rozpoznaniu sprawy, powódki nie wniosły o ich kolejne przesłuchanie.

Podstawę prawną roszczeń powódek o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy u strony pozwanej – w Szpitalu (...) we W., tj. warunków pracy i płacy obowiązujących przed dokonaniem wobec powódek przez stronę pozwaną wypowiedzeń zmieniających ich umowy o pracę w dniu 24.08.2015r., stanowiły przepisy art. 42 §1 k.p. w zw. z art. 45 §1 k.p. Zgodnie bowiem z art. 42 §1 k.p.: „Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy”.

Z kolei w myśl 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 pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.”

W rozpoznawanej sprawie, wręczone powódkom wypowiedzenia zmieniające im warunki umów o pracę dokonane zostały na skutek zmiany regulaminu wynagradzania obowiązującego u strony pozwanej. Bowiem aneksem nr (...) z dnia 20 lipca 2015r. strona pozwana wprowadziła do regulaminu wynagradzania zmianę polegającą na tym, iż okresem pracy uprawniającym do nabycia nagrody jubileuszowej jest okres zatrudnienia w pozwanym szpitalu.

Stąd też jako przyczynę wypowiedzeń zmieniających umowy o pracę powódek pracodawca wskazał zmianę zasad zaliczania okresów zatrudnienia uprawniających do nabycia nagrody jubileuszowej dotyczącą wszystkich

pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 stycznia 2016 r., nagroda jubileuszowa przysługiwać miała wyłącznie za staż pracy w pozwanym szpitalu.

Powódki w toku procesu podniosły trzy zarzuty wobec powyższej decyzji pracodawcy: po pierwsze zarzuciły, iż regulamin wynagradzania wprowadzony aneksem z dnia 20 lipca 2015 r. jest sprzeczny z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 29 lipca 2011 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników niektórych podmiotów leczniczych. W myśl § 10 ust. 2 powołanego aktu, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy innych odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Po drugie wskazały na naruszenie przez pracodawcę zasad równego traktowania pracowników, tj. przepisów art. 11<sup>2</sup> k.p. i art. 18<sup>3c</sup> k.p., podnosząc, że u strony pozwanej do czasu w/w zmiany regulaminu wynagradzania, do okresu uprawniającego do nabycia nagrody jubileuszowej wliczane były wszystkie zakończone okresy zatrudnienia, również u innych pracodawców. Zaś po zmianie regulaminu aneksem z dnia 20.07.2015r., uwzględniany miał być wyłącznie okres zatrudnienia u strony pozwanej. W ocenie powódek prowadziło to do podziału pracowników na uprzywilejowanych, czyli takich, którzy od początku pracowali tylko u strony pozwanej i ich okresy zatrudnienia nie zostały pominięte przy liczeniu prawa do nagrody jubileuszowej oraz na drugą grupę pracowników, którzy pracując wcześniej u innych pracodawców zostali pozbawieni tego składnika wynagrodzenia na długie lata.

Po trzecie zaś powódki zarzuciły, iż pozwany pracodawca przy dokonywaniu wypowiedzeń zmieniających im warunki umów o pracę powinien był zastosować przepisy art. 1 do art. 6 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, tj. zastosować procedurę tzw. zwolnień grupowych, a czego nie uczynił, gdyż wypowiedzeniem zmieniającym powódkom umowy o pracę nie towarzyszyła procedura zwolnień grupowych.

Odnosząc się do pierwszego z zarzutów powódek wyjaśnić należy, iż jest on chybiony, gdyż powoływane przez powódki rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 29 lipca 2011r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników niektórych podmiotów leczniczych, zostało uchylone z dniem 1 lipca 2013r. W konsekwencji wskazane rozporządzenie nie znajduje zastosowania do oceny sytuacji prawnej powódek.

Natomiast w sytuacji prawnej powódek znajdują zastosowanie przepisy ustawy z dnia 15.04.2011r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2011r., Nr 112 poz.654). Zgodnie z art. 64 tej ustawy, ustalanie okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej, a także szczegółowe zasady ich obliczania i wypłacania regulują przepisy o wynagrodzeniu obowiązujące u danego pracodawcy.

Z powyższej regulacji prawnej wynika, że nagroda jubileuszowa nie jest obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia, a o jej przyznaniu i warunkach uprawniających do tego świadczenia decydują wewnątrzzakładowe uregulowania płacowe, stanowiące źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Ustawodawca nie wprowadził w w/w ustawie o działalności leczniczej jednolitej regulacji dotyczącej ustalania okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej, a także zasad obliczania oraz wypłacania tego świadczenia, pozostawiając obowiązek uregulowania tych zagadnień pracodawcom. Zasady te „regulują przepisy o wynagrodzeniu obowiązujące u danego pracodawcy”, czyli regulaminy wynagradzania lub układy zbiorowe.

W konsekwencji uznać należało, iż pozwany szpital miał prawo ukształtować zasady wypłacania pracownikom nagród jubileuszowych w regulaminie wynagradzania.

Żaden przepis rangi ustawowej lub aktu wykonawczego nie reguluje w sposób bardziej korzystny, niż uczyniła to strona pozwana, zasad obliczania i wypłacania nagród jubileuszowych. Nie zachodzi zatem sprzeczność pomiędzy uregulowaniami ustawowymi a brzmieniem regulaminu wynagradzania przyjętym przez stronę pozwaną na mocy aneksu nr (...) z dnia 20.07.2015r. Dlatego też wypowiedzenia powódkom warunków umów o pracę opierające się o



zmianę regulaminu wynagradzania wskazanym aneksem nr (...) nie były sprzeczne z przepisami prawa pracy z uwagi na unormowanie zawarte w art. 9 § 2 k.p.

Odnosząc się do podniesionego przez powódki zarzutu naruszenia przez pracodawcę zasad równego traktowania pracowników, tj. przepisów art. 11<sup>2</sup> k.p. i art. 18<sup>3c</sup> k.p., wskazać należy, iż zgodnie z art. 11<sup>2</sup> k.p.: „Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.”

W rozpoznawanej sprawie Sąd nie stwierdził nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu – powódki nie udowodniły takiej okoliczności. Jak wskazała strona pozwana, zmienione zapisy regulaminu wynagradzania dotyczyły wszystkich pracowników.

Z kolei w myśl art. 18<sup>3c</sup> k.p.: „§ 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§ 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.”

Mając na uwadze treść w/w przepisów podnieść należy, iż w judykaturze ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym: „Strony układu zbiorowego, korzystając z przysługującej im swobody w kształtowaniu przesłanek prawa do nagrody jubileuszowej, mogą traktować okresy pracy u innych pracodawców w sposób mniej korzystny dla pracowników niż okres zatrudnienia w danym zakładzie, a nawet mogą je całkowicie pominąć.” (por. wyrok SN z dnia 14.04.2010r., III PK 61/09, Lex nr 602054, wyrok SN z dnia 20.05.2011r., II PK 288/10, Lex nr 898698).

W tej sytuacji Sąd uznał za nieuzasadniony podniesiony przez powódki zarzut nierównego traktowania pracowników w zatrudnieniu poprzez wprowadzenie do regulaminu wynagradzania aneksu nr (...) z dnia 20 lipca 2015r., zgodnie z którym okresem pracy uprawniającym do nabycia nagrody jubileuszowej jest okres zatrudnienia tylko w pozwanym szpitalu. Nie stanowi to bowiem dyskryminacji pracowników.

Powódki podniosły nadto, że pozwany pracodawca przy dokonywaniu wypowiedzeń zmieniających im warunki umów o pracę powinien był zastosować przepisy art. 1 do art. 6 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, tj. zastosować procedurę tzw. zwolnień grupowych.

Sąd Okręgowy w wyroku z dnia 04.06.2019r. sygn. akt VIII Pa 84/19, w którym uchylił wyrok tutejszego Sądu Rejonowego z dnia 10.11.2016r., sygn. akt X P 779/15 i przekazał sprawę tutejszemu Sądowi do ponownego rozpoznania, polecił, aby Sąd I-wszej instancji poczynił ustalenia odnoszących się do wyjaśnienia, czy u strony pozwanej nastąpiło minimum pięć zwolnień w rozumieniu art.1 ust.1 akapit pierwszy lit.a) dyrektywy Rady nr 98/59, czyli wypowiedzeń definitywnych lub wypowiedzeń zmierzających do znaczącej zmiany istotnych elementów treści stosunków pracy, a co rodziłoby konieczność zastosowania wobec powódek procedury zwolnień grupowych w trybie ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy ponownie rozpoznając niniejszą sprawę, zobowiązał pełnomocnika strony pozwanej do złożenia pisemnej informacji o: liczbie pielęgniarek i położnych zatrudnionych u strony pozwanej w dniu 28.08.2015r., ilu pielęgniarkom i położnym wręczono wypowiedzenia zmieniające o treści takiej samej jak powódkom

w okresie od 28.08.2015r. do 31.12.2015r. oraz ile pielęgniarek i położnych nie przyjęło w ten sposób zmienionych warunków pracy i płacy i na skutek tego doszło do definitywnego rozwiązania z nimi umów o pracę.

Strona pozwana w piśmie z dnia 09.12.2019r. wskazała, iż w dacie wręczenia powódkom w/w wypowiedzeń zmieniających im umowy o pracę pozwany szpital zatrudniał 213 pielęgniarek i położnych. Wszystkie pielęgniarki i położne otrzymały wówczas wypowiedzenia zmieniające ich warunki umów o pracę, o treści takiej samej jak powódki. Ponadto wszystkie pielęgniarki i położne przyjęły zmienione warunki pracy i płacy i nie doszło do rozwiązania umowy o pracę z żadną z nich z powodu nie przyjęcia zmienionych warunków umów o pracę.

Artykuły 1 i 2 ust.1 dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 98/59/WE z dnia 20.07.1998r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych stanowią:

„Artykuł 1 ust. 1. Dla celów niniejszej dyrektywy:

a) "zwolnienia grupowe" oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy, w zależności od wyboru Państw Członkowskich, liczba zwolnień wynosi:

i) bądź, w okresie trzydziestu dni:

- co najmniej 10 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników,

- co najmniej 10 % liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników,

- co najmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników;

ii) bądź, w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach;

b) "przedstawiciele pracowników" oznaczają przedstawicieli przewidzianych przez prawodawstwo lub praktykę Państw Członkowskich.

Do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć.

Artykuł 2 ust.1 W przypadku gdy pracodawca ma zamiar dokonać zwolnień grupowych, jest on zobowiązany, we właściwym czasie, do przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia.”

W wyroku z dnia 21.09.2017r. (sprawa C-429/16) Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzekł, że art. 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy nr 98/59/WE należy interpretować w ten sposób, iż jednostronną zmianę przez pracodawcę warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która to zmiana, w wypadku odmowy jej przyjęcia przez pracownika, prowadzi do wygaśnięcia umowy o pracę, można uznać za "zwolnienie" w rozumieniu tego przepisu, a art. 2 wskazanej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia przewidzianych w tym przepisie konsultacji, w sytuacji gdy ma on zamiar wprowadzenia takiej jednostronnej zmiany warunków wynagrodzenia, pod warunkiem spełnienia przesłanek przewidzianych w art. 1 wskazanej dyrektywy, czego ustalenie jest zadaniem sądu odsyłającego.

Ponadto Trybunał orzekł, że powołaną dyrektywę należy interpretować w ten sposób, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem wchodzi w zakres pojęcia "zwolnienia", o którym mowa w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) tej dyrektywy. W dalszej kolejności Trybunał wskazał, że wynika stąd, iż dokonanie przez pracodawcę

jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika, niemającej zasadniczego znaczenia zmiany istotnego elementu jego umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem lub zasadniczej zmiany nieistotnego elementu owej umowy z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem nie może zostać zakwalifikowane jako "zwolnienie" w rozumieniu dyrektywy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie w wyroku z dnia 12.02.2019r., sygn. akt II PK 283/17 wydanym na skutek skargi kasacyjnej powódek od wyroku Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 09.05.2017r.: „Uważna lektura uzasadnienia wyroków Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wydanych w sprawach C-149/16 oraz C-429/16 prowadzi do wniosku, że mimo dość kategorycznie brzmiących tez orzeczeń, nie zawsze wypowiedzenie zmieniające o konstrukcji przyjętej w prawie polskim powinno być uwzględniane w liczbie zwolnień decydującej o wdrożeniu procedury zwolnień grupowych.” (strona 42 uzasadnienia wyroku SN, k.301 akt sprawy).

Ponadto Sąd Najwyższy wskazał, że w przypadku podejmowania przez pracodawcę decyzji o dokonaniu wypowiedzeń zmieniających wobec większej liczby pracowników, zachodzi konieczność zbadania, czy w podmiocie zatrudniającym nastąpiło minimum pięć zwolnień w rozumieniu art.1 ust.1 akapit pierwszy lit.a) dyrektywy Rady nr 98/59, czyli wypowiedzeń definitywnych lub wypowiedzeń zmierzających do znaczącej zmiany istotnych elementów treści stosunków pracy.

Natomiast jeśli mimo przeprowadzenia przez pracodawcę jednostronnej zmiany warunków wynagradzania wobec znacznej liczby a nawet wszystkich zatrudnionych pracowników (na przykład w związku z wejściem w życie nowych przepisów płacowych) nie doszło do chociaż pięciu „prawdziwych” zwolnień, tj. tych wymienionych w art.1 ust.1 akapit pierwszy lit.a) dyrektywy Rady nr 98/59, przewidziana przepisami dyrektywy procedura zwolnień grupowych, w tym obowiązek konsultacyjny z art.2, nie ma zastosowania (k.303).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy, wskazać należy, iż po pierwsze – jak wynika z informacji podanej w toku postępowania przez stronę pozwaną, wszystkie pielęgniarzy i położne przyjęły zmienione warunki pracy i płacy i nie doszło do definitywnego rozwiązania umowy o pracę z żadną z nich z powodu nie przyjęcia zmienionych warunków umów o pracę.

Po drugie zaś podniesienia wymaga okoliczność, iż wypowiedzenia zmieniające powódkom warunki ich umów o pracę nie dotyczyły istotnego elementu treści stosunków pracy powódek. Bowiern jak wskazuje w swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy, nagroda jubileuszowa nie jest obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia i nie stanowi istotnego elementu umowy o pracę (por. wyrok SN z dnia 06.03.1998r., I PKN 551/97, OSNP 1999/4/123). W uzasadnieniu tego wyroku SN podał, że: „Z treści art. 29 § 1 k.p. wynika, iż istotnym elementem umowy o pracę jest oprócz rodzaju, miejsca i rozpoczęcia pracy, wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy. Nagroda jubileuszowa nie jest zatem istotnym elementem umowy o pracę”.

W tym miejscu dodać należy, że z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wynika, iż wręczone powódkom wypowiedzenia zmieniające zmierzały - zgodnie z naturą tej czynności - do kontynuacji stosunku pracy, a celem pracodawcy nie było zwolnienie definitywne powódek. Pozwany pracodawca uzasadnił w toku postępowania konieczność zmiany regulaminu wynagradzania aneksem nr (...) z dnia 20.07.2015r. bardzo trudną sytuacją finansową szpitala, a co stanowiło okoliczność bezsporną.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 30 września 2011r. (sygn. akt III PK 14/11), nie zawsze konieczne jest stosowanie przypisów ustawy o zwolnieniach grupowych do wypowiedzeń zmieniających. Zastosowanie przepisów tej ustawy może być bowiem sprzeczne z art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. Zaś każdorazowe zastosowanie przepisów tej ustawy mogłoby prowadzić do paraliżu organizacyjnego poprzez zmuszenie pracodawcy do uprzedniego zwracania się do pracowników z zapytaniem o stosunek do zmian. Sąd wskazał, że jeśli mamy do czynienia z sytuacją, w której wypowiedzenie zmieniające zmierza, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia warunków przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku,

to nie ma konieczności stosowania do tych wypowiedzeń przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Reasumując, skoro u strony pozwanej na skutek dokonania wypowiedzeń zmieniających pracownikom – w tym i powódkom – warunków umów o pracę, nie wystąpiło ani jedno zwolnienie w rozumieniu art.1 ust.1 akapit pierwszy lit.a) dyrektywy Rady nr 98/59, czyli nie miało miejsca ani jedno wypowiedzenie definitywne i jednocześnie wypowiedzenia zmieniające nie stanowiły znaczącej zmiany istotnych elementów treści stosunków pracy powódek – to nie zostały spełnione przesłanki z art.1 ust.1 akapit pierwszy lit.a) dyrektywy Rady nr 98/59 i przewidziana przepisami tej dyrektywy procedura zwolnień grupowych, w tym obowiązek konsultacyjny z art.2, nie musiał mieć w niniejszej sprawie zastosowania.

W konsekwencji, za nieuzasadniony należało uznać podniesiony przez powódki zarzut, iż pozwany pracodawca przy dokonywaniu wypowiedzeń zmieniających im warunki umów o pracę powinien był zastosować przepisy art. 1 do art. 6 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, tj. zastosować procedurę tzw. zwolnień grupowych.

Z uwagi na powyższe Sąd pkt I-wszym sentencji wyroku oddalił powództwa, jako nieuzasadnione.

W punkcie II-gim sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego w oparciu o przepis art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

Wedle art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych, Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej kosztami w ogóle. Jak wskazuje się w judykaturze, skorzystanie przez Sąd z cytowanego przepisu w zakresie rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu orzekającego i tylko do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstępienie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2007 r., V CSK 292/06, LEX nr 232807). Zastosowanie przez Sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974 r., II CZ 223/73, LEX nr 7379).

Biorąc pod uwagę pracowniczy charakter niniejszej sprawy oraz fakt, że spór w istocie dotyczył interpretacji przepisów prawa, Sąd zważył, iż powódki mogły pozostawać w subiektywnym - aczkolwiek błędnym - przekonaniu o słuszności swych roszczeń i tym samym miały prawo domagać się wyjaśnienia swych żądań przed Sądem. Z tych względów Sąd odstąpił od obciążenia powódek kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej, na podstawie art. 102 k.p.c.

W pkt. III-cim sentencji wyroku Sąd zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa, gdyż powódki były zwolnione od obowiązku ich poniesienia, z mocy art. 96 ust.1 pkt. 4 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398).

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.