

Sygn. akt **XP 822/12**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2013 r.

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

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Bożena Barska, Urszula Kulesza

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 7 października 2013 r.

na rozprawie

sprawy z powództwa **I. P.**

oraz z powództwa **B. S.**

przeciwko **S. K. O. K. (...)** z siedzibą we **G.**

w przedmiocie roszczeń z tytułu wypowiedzenia warunków płacy

I. zasądza od strony pozwanej S. K. O. K. (...) z siedzibą w G. na rzecz powódki I. P. kwotę 7.204,80zł (słownie: siedem tysięcy dwieście cztery złote osiemdziesiąt groszy) z ustawowymi odsetkami od 21 października 2013 r. do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania w związku z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy;

II. oddala powództwo I. P. w pozostałym zakresie;

III. zasądza od strony pozwanej S. K. O. K. (...) z siedzibą w G. na rzecz powódki I. P. kwotę 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.401,60 zł;

V. przywraca powodowi B. S. poprzednie warunki płacy u strony pozwanej S. K. O. K. (...) z siedzibą w G., obowiązujące w chwili złożenia mu przez stronę pozwaną oświadczenia z 24 lipca 2012 r. o wypowiedzeniu warunków płacy – w części objętej tym wypowiedzeniem;

nakazuje stronie pozwanej S. K. O. K. (...) z siedzibą w G., aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 773 zł (słownie: siedemset siedemdziesiąt trzy złote) tytułem nieuszczonej kosztów sądowych, od których powodowie byli zwolnieni z mocy ustawy, w tym kwotę 361 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu I. P. i kwotę 412 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu B. S..

Sygn. akt **XP 822/12**

UZASADNIENIE

Pozwem z 6 sierpnia 2012 r. (k.2-4), wniesionym przeciwko S. K. O. K. (...) z siedzibą we W., powódka I. P. wniosła o uznanie wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy, przedstawionego jej przez stronę pozwaną w dniu 30 lipca 2012 r., za bezskuteczne. Wniosła również o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej kosztów procesu.

Uzasadniając swoje żądanie, powódka wskazała, że jest zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku starszego doradcy klienta, za wynagrodzeniem zasadniczym 2.350 zł. Jest ponadto skarbnikiem i członkiem zarządu Związku Zawodowego Pracowników S. K. O. K.(...), w związku z czym została objęta ochroną przewidzianą art. 32 ustawy o związkach zawodowych. W marcu i kwietniu 2012 r. powódka uczestniczyła w rokowaniach ze stroną pracodawcy, których rezultatem był nowy Regulamin Wynagradzania. Zmiany wynikające z tego Regulaminu dotyczyły szeregu kwestii, w tym: terminu wypłaty wynagrodzenia, wprowadzenia premii regulaminowej w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego, utworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, likwidacji dodatków stażowych. Pismem z 30 kwietnia 2012 r. przedłożono powódce do podpisu aneks do umowy o pracę, przewidujący ustalenie wynagrodzenia zasadniczego powódki w wysokości 2.075,84 zł brutto i przyznanie premii regulaminowej 20%. Powódka nie przyjęła propozycji zmiany treści umowy. Następnie strona pozwana zawiadomiła organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków płacy, powołując jako przyczynę zmiany tych warunków wprowadzenie nowego Regulaminu Wynagradzania. W odpowiedzi związek zawodowy wskazał na brak związku między wprowadzonymi w Regulaminie zmianami a zamiarem wprowadzenia warunków płacy, gdyż nowe zasady wynagradzania nie miały się wiązać z obniżeniem wynagrodzenia zasadniczego, zaś strona związkowa w żaden sposób nie wyraziła w czasie uzgadniania treści tego Regulaminu aprobaty dla zamiaru obniżania wynagrodzeń zasadniczych. Powódka wskazała, że jej wynagrodzenie od 3 lat wynosiło 2.350 zł, zaś po uwzględnieniu zmian wynikających z Regulaminu wynagradzania wynagrodzenie to powinno wynieść, po wliczeniu do niego dotychczasowego dodatku stażowego, 2.491 zł. Wobec tego zdaniem powódki nie było podstaw do obniżenia jej wynagrodzenia w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Sprawa została zarejestrowana pod sygn. XP 822/12.

Pozwem z 5 sierpnia 2012 r. (k.2-4 akr XP 823/12), wniesionym przeciwko S. K. O. K. (...) z siedzibą we W., powód B. S. wniosł o uznanie wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy, przedstawionego mu przez stronę pozwaną w dniu 30 lipca 2012 r., za bezskuteczne. Wniósł również o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej kosztów procesu. Uzasadniając swoje żądanie, powód wskazał, że jest zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku starszego specjalisty ds. windykacji, za wynagrodzeniem zasadniczym 4.000 zł. Jest ponadto wiceprzewodniczącym zarządu Związku Zawodowego Pracowników S. K. O. K.(...), w związku z czym został objęty ochroną przewidzianą art. 32 ustawy o związkach zawodowych. W dalszej części swej argumentacji przedstawił stan faktyczny i prawny analogiczny do powołanego w pozwie I. P., z tych samych przyczyn co powódka kwestionując zasadność dokonanego wypowiedzenia zmieniającego.

Sprawa została zarejestrowana pod sygn. XP 823/12.

Postanowieniem z 6 listopada 2012 r. (k.62v akt XP 823/12) sprawa o sygn. XP 823/12 została połączona do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą o sygn. XP 822/12.

W odpowiedzi na pozew I. P. (k.20-27) strona pozwana S. K. O. K. (...) z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podniosła, że objęcie powódki ochroną przewidzianą art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie stanowiło przeszkody do wypowiedzenia jej warunków płacy. Strona pozwana wskazała, że zmiana warunków płacowych nie była dla powódki niekorzystna, a ponadto wypowiedzenie zmieniające nastąpiło w warunkach art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Złożone powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków płacy nastąpiło z przyczyn niedotyczących powódki i leżących po stronie pracodawcy, a ponadto było niezbędne do dalszego zatrudniania powódki na zajmowanym stanowisku, gdyż dostosowywało warunki płacy powódki do obowiązującego u strony pozwanej nowego regulaminu wynagradzania. Strona pozwana wskazała, że celem

wprowadzonych zmian w regulaminie wynagradzania było m.in. wprowadzenie nowego składnika wynagrodzenia w postaci premii regulaminowej, która dla pracowników na stanowiskach niekierowniczych miała mieć wysokość 20% wynagrodzenia zasadniczego. Planowane zmiany miały dotyczyć jedynie struktury wynagrodzenia, nie miały natomiast w żadnej mierze wpływać na jego wysokość. Strona pozwana założyła, że po likwidacji dodatku stażowego, wynagrodzenie zasadnicze zostanie ustalone na takim poziomie, aby suma nowego wynagrodzenia zasadniczego i premii regulaminowej odpowiadała dotychczasowemu wynagrodzeniu zasadniczemu, powiększonemu o przysługujący pracownikowi przed zmianami dodatek stażowy. Celem wprowadzanych zmian nie było zwiększenie wynagrodzenia pracowników, przeciwnie, miały one na celu ograniczenie ponoszonych przez stronę pozwaną kosztów pracowniczych. Strona pozwana w tym czasie znajdowała się w trudnej sytuacji finansowej, jej działalność od kilku lat przynosiła straty, co spowodowało wdrożenie planu naprawczego. Podstawowym założeniem planu naprawczego i warunkiem otrzymywanej pomocy finansowej było ograniczenie kosztów funkcjonowania strony pozwanej. W ramach tego ograniczenia nie tylko wynagrodzenia pracowników nie ulegają zwiększeniu, ale ponadto strona pozwana zmuszona była do zwolnienia od początku 2011 r. 40 pracowników z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Członkowie zarządu organizacji związkowej uczestniczyli w uzgodnieniach dotyczących planowanych zmian w regulaminie wynagradzania i wiedzieli, na czym te zmiany będą polegały. Mieli zatem pełną świadomość tego, z czym będą się dla pracowników wiązały te zmiany. Strona pozwana wskazała, że zaproponowano pracownikom podpisanie aneksów do umów, wprowadzających przedmiotowe zmiany i na 380 pracowników strony pozwanej tylko dwie osoby odmówiły ich podpisania. Wobec odmówienia przez powódkę podpisania aneksu, konieczne było wypowiedzenie jej warunków płacy. Łączna kwota zaproponowanego powódce wynagrodzenia zasadniczego i premii regulaminowej odpowiada kwocie podanej w pozwie, tj. 2.491 zł brutto. Zdaniem strony pozwanej zaproponowane powódce nowe warunki płacy są dla niej korzystniejsze niż warunki dotychczasowe, zaś konieczność wypowiedzenia tych warunków wynikała z tego, że dotychczasowa umowa o pracę powódki przewidywała składniki wynagrodzenia nieobjęte nowym regulaminem oraz nie przewidywała nowych składników wynagrodzenia. Strona pozwana wskazała wreszcie, że wątpliwości budzi postawa powódki, która przy podpisywaniu aneksów do umów nie informowała innych pracowników, że aneksy te nie są zgodne z ustaleniami poczynionymi przez związki zawodowe z pracodawcą.

W odpowiedzi na pozew B. S. (k.20-27 akt XP 823/12) strona pozwana S. K. O. K. (...) z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swego stanowiska przedstawiła argumentację tożsamą jak w przypadku powódki I. P..

Pismem z 2 listopada 2012 r. (k.76-82) powódka I. P. zarzuciła, że strona pozwana bezzasadnie powołuje się na swoją złą sytuację finansową, gdyż w rzeczywistości celowo doprowadziła do takiego stanu, wyzbywając się konsekwentnie tych części przedsiębiorstwa, które przynosiły zyski, a w strukturach zakładu pracy pozostawiając tylko działy generujące koszty. Wskazała ponadto, że wprowadzenie nowego regulaminu wynagradzania przez stronę pozwaną nastąpiło w drodze zastraszania pracowników utratą zatrudnienia.

Pismem z 19 listopada 2012 r. (k.84-87) powód B. S. podniósł, że w toku negocjacji dotyczących regulaminu wynagradzania organizacja związkowa nie знаła intencji pracodawcy, przedstawionych w odpowiedzi na pozew. Premia regulaminowa była traktowana przez organizację związkową jako szansa na rekompensatę inflacyjnej utraty wartości wynagrodzeń pracowników, które nie były waloryzowane od czterech lat.

Na rozprawie w dniu 7 października 2013 r. (k.317v) powódka I. P. wskazała, że domaga się odszkodowania w wysokości trzykrotności wynagrodzenia wskazanego w zaświadczeniu przedstawionym przez pracodawcę, a ponadto odsetek od tej kwoty od dnia wypowiedzenia warunków zatrudnienia. Powód B. S. wniósł natomiast o przywrócenie mu dotychczasowych warunków zatrudnienia z uwzględnieniem wprowadzonego regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania oraz pozostałych uzgodnionych dokumentów.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

I. P. została zatrudniona w P. Z. S. K. O. K. z siedzibą we W. (obecnie: S. K. O. K.(...) z siedzibą w G.) od 1 czerwca 2006 r., początkowo na okres próbny, następnie od 1 września 2006 r. na czas określony i od 1 lipca 2007 r. – na czas nieokreślony. Od 1 kwietnia 2009 r. była zatrudniona na stanowisku starszego doradcy klienta. Poczynając od 1 lipca 2009 r. otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.350 zł brutto, a ponadto dodatkowe składniki wynagrodzenia w postaci: premii motywacyjnej, premii uznaniowej i dodatku stażowego, płatne z dołu, w sposób i na warunkach określonych w Regulaminie Wynagradzania.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powódki, w szczególności: umowa o pracę z 31.05.2006 r., umowa o pracę z 21.08.2006 r., aneks z 25.06.2007 r., aneks z 27.03.2009 r., aneks z 1.07.2009 r. (kopia: k.6)

Średnie wynagrodzenie powódki, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło w ostatnim okresie zatrudnienia powódki 2.401,60 zł brutto miesięcznie.

Dowody:

- zaświadczenie z 4.10.2012 r. (k.30)

B. S. został zatrudniony w P. Z. S. K. O. K. z siedzibą we W. (obecnie: S. K. O. K. (...) z siedzibą w G.) od 1 stycznia 2004 r., początkowo na okres próbny, a od 1 kwietnia 2004 r. – na czas nieokreślony. Od 14 lutego 2012 r. był zatrudniony na stanowisku starszego specjalisty ds. windykcji. Poczynając od 1 sierpnia 2009 r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4.000 zł brutto, a ponadto dodatkowe składniki wynagrodzenia w postaci premii uznaniowej i dodatku stażowego, płatne z dołu, w sposób i na warunkach określonych w Regulaminie Wynagradzania.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powoda, w szczególności: umowa o pracę z 23.12.2003 r., umowa o pracę z 24.03.2004 r., wypowiedzenie zmieniające z 7.04.2009 r., aneks z 14.02.2012 r. (kopia: k.6 akt XP 823/12)

Średnie wynagrodzenie powoda, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło w okresie trzech miesięcy przed wypowiedzeniem warunków płacy 7.091,20 zł brutto.

Dowody:

- zaświadczenie z 4.10.2013 r. (k.32 akt XP 823/12)

I. P. i B. S. na mocy uchwały z 15 lutego 2009 r., podjętej przez zarząd Związku Zawodowego Pracowników P. Z. S. K. O. K. we W., zostali wskazani pracodawcy jako pracownicy podlegający ochronie przez okres kadencji zarządu związku zawodowego na podstawie art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Strona pozwana została powiadomiona o treści tej uchwały pismem z 30 marca 2009 r.

Dowody:

- kopia uchwały z 15.02.2009 r. (k.57)
- kopia pisma z 30.03.2009 r. (k.58)
- kopia pisma z 27.04.2012 r. (k.59)

Zgodnie z regulaminem wynagradzania z 9 listopada 2011 r., obowiązującym poprzednio u strony pozwanej, pracownik otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną wynikającą z kategorii zaszerogowania, a ponadto dodatki do wynagrodzenia, premię uznaniową przyznawaną za wyniki w pracy oraz premię motywacyjną. Wśród dodatków do wynagrodzenia regulamin przewidywał dodatki funkcyjne oraz dodatek za wysługę

lat (dodatek stażowy). Na stanowisku starszego doradcy klienta przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze z kategorii zaszeregowania od III do VII, a zatem od 1.900 zł do 4.500 zł miesięcznie. Na stanowisku starszego specjalisty przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze z kategorii zaszeregowania od IV do IX, a zatem od 2.100 zł do 6.000 zł miesięcznie.

Dowody:

- regulamin wynagradzania z 9.11.2011 r. (k.33-40, k.33-40 akt XP 823/12)

W 2012 r. sytuacja finansowa strony pozwanej nie była korzystna. Według stanu na sierpień 2012 r. strona pozwana poniosła stratę z prowadzonej działalności gospodarczej rządu ok. 1.300.000 zł. U strony pozwanej wdrożony został program naprawczy, przewidujący m.in. ograniczenie kosztów, także związanych z wynagrodzeniami pracowników. Nastąpiła redukcja etatów oraz przekazanie niektórych zadań firmom zewnętrznym.

Dowody:

- bilans za 2012 r. według stanu do 31.08.2012 r. (k.52-54, k.52-54 akt XP 823/12)
- rachunek zysków i strat za 2012 r. według stanu do 31.08.2012 r. (k.55-56, k.55-56 akt XP 823/12)
- zeznania A. P. (1) (k.245-253)
- zeznania E. T. (k.254-260)
- zeznania A. P. (2) (k.316-317)

W związku z planowanymi zmianami w zasadach wynagradzania pracowników strona pozwana przeprowadziła ze Związkiem Zawodowym Pracowników (...) negocjacje co do tych zmian, w tym co do treści nowego Regulaminu Wynagradzania. Rokowania dotyczyły m.in. zmiany terminów płatności wynagrodzeń, uregulowania nowego składnika wynagrodzenia – premii regulaminowej, zmian w zakresie odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, likwidacji dodatku stażowego, uregulowania zasad finansowania przez pracodawcę świadczeń medycznych, zmiany zasad dokonywania odpisów na pracowniczy program emerytalny. W negocjacjach ze strony pracodawcy uczestniczyli członkowie zarządu A. P. (2) i R. R., a ponadto E. T. i A. P. (1). Ze strony związkowej uczestniczyli w nich B. S. i I. P..

W czasie negocjacji pracodawca nie wskazał wprost, że zamierza dokonać obniżenia wynagrodzeń zasadniczych pracowników w oparciu o wynegocjowany regulamin wynagradzania. Rokowania dotyczyły podziału wynagrodzenia na wynagrodzenie zasadnicze i premię regulaminową, a nie obniżenia wynagrodzeń zasadniczych. Pracodawca zapewniał stronę związkową, że nie dojdzie do obniżenia wynagrodzeń. Strona związkowa uważała, że premia regulaminowa zostanie przez pracodawcę potraktowana jako metoda swoistej waloryzacji wynagrodzeń pracowników; wynagrodzenia te nie były waloryzowane od kilku lat. Przedstawiciele związku zawodowego nie mieli świadomości, że intencją pracodawcy jest powszechne obniżenie wynagrodzeń zasadniczych wszystkich pracowników.

Dowody:

- kopia pisma z 13.03.2012 r. (k.88)
- kopia pisma z 28.03.2012 r. (k.89-92)
- projekt regulaminu wynagradzania według stanu na 30.03.2012 r. (k.93-100)
- częściowo: zeznania A. P. (1) (k.245-253)
- częściowo: zeznania E. T. (k.254-260)

- częściowo: zeznania A. P. (2) (k.316-317)
- przesłuchanie I. P. w charakterze powódki (k.283)
- przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.283)

W dniu 12 kwietnia 2012 r. strona pozwana zawarła ze związkami zawodowymi pracowników (...) porozumienie w sprawie wprowadzenia zmian do Regulaminu Wynagradzania w zakresie dodatków stażowych. Uzgodniono w nim, że pracodawca postanawia uchylić dotychczasowe brzmienie zapisu w Regulaminie Wynagradzania, w zakresie dotyczącym zasad wynagrodzenia za pracę obejmującym dodatek za wysługę lat (dodatek stażowy). Uzgodniono w związku z tym, że w odniesieniu do wszystkich pracowników, którzy na dzień wejścia w życie nowego Regulaminu Wynagradzania posiadają prawo do otrzymania dodatku stażowego, wysokość dodatku stażowego zostanie powiększona o jeden punkt procentowy i o tak obliczoną wartość zostanie podwyższone miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracowników. Ponadto wszystkim pracownikom, którym w 2012 r. minie 5 lat pracy, zostaną podwyższone wynagrodzenia zasadnicze o wartość dodatku stażowego w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Dowody:

- kopia porozumienia z 12.04.2012 r. (k.8, k.8 akt XP 823/12)

Uchwałą nr 7/IV/2012 zarządu strony pozwanej z 17 kwietnia 2012 r. wprowadzony został nowy regulamin wynagradzania (...). W § 7 wskazano, że wynagrodzenie pracownika, określone w umowie o pracę, składa się z wynagrodzenia zasadniczego, premii regulaminowej oraz dodatku funkcyjnego, w określonych stanowiskach. Wynagrodzenie pracownika ustalane miało być na podstawie tabeli stanowisk, zaszerogowań i kwalifikacji oraz tabeli stawek miesięcznych wynagrodzenia, stanowiących załącznik do regulaminu (§ 8 ust. 4). Na stanowisku starszego doradcy klienta przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze z kategorii zaszerogowania od III do VII, a zatem od 1.900 zł do 4.500 zł miesięcznie. Na stanowisku starszego specjalisty przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze z kategorii zaszerogowania od IV do IX, a zatem od 2.100 zł do 6.000 zł miesięcznie.

Zgodnie z § 11 pracownikom zatrudnionym u strony pozwanej przysługiwać miały: premia regulaminowa, premia uznaniowa, premia zadaniowa, inne premie, w tym premia motywacyjna. Mogły być im ponadto przyznawane nagrody. W § 12 wskazano, że premia regulaminowa przyznawana jest każdemu pracownikowi w przypadku właściwego wywiązywania się z powierzonych przez pracodawcę obowiązków. Premia regulaminowa określana jest w procentach miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego, przy czym na stanowiskach niekierowniczych premia regulaminowa wynosi 20% wynagrodzenia zasadniczego, a na stanowiskach kierowniczych oraz stanowiskach wskazanych w § 12 ust. 12 lit. b) regulaminu – 30% wynagrodzenia zasadniczego. Na wniosek przełożonego premia regulaminowa może zostać obniżona lub nie przyznana w razie szczególnie rażącego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych określonych w regulaminie pracy bądź w bezwzględnie obowiązujących przepisach prawa pracy, w szczególności jeżeli pracownik nie przestrzegał przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, nierzetelnie i nieterminowo rozliczał się z zaliczki pobranej na poczet załatwienia spraw służbowych, nie stosował się do poleceń przełożonych, nie przestrzegał ustalonego czasu pracy, nie podnosił swych kwalifikacji oraz nie doskonalił swoich umiejętności w pracy, nie dbał o dobro zakładu pracy i jego mienie, nie zachowywał w tajemnicy informacji uzyskanych w związku z wykonywaną pracą, nie przestrzegał tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, nie przestrzegał zasad współżycia społecznego oraz dopuszczał się zachowań mobbingowych, nie dbał o czystość i porządek wokół swojego stanowiska pracy, nie zabezpieczał po zakończeniu pracy narzędzi, urządzeń i pomieszczenia pracy, korzystał ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego niezgodnie z celami tych świadczeń, spożywał alkohol lub przebywał na terenie zakładu pracy w stanie pod wpływem alkoholu, palił tytoń na terenie zakładu pracy w miejscach do tego nieprzeznaczonych, opuszczał zakład pracy bądź stanowisko pracy w czasie godzin pracy bez zgody bezpośredniego przełożonego, operował urządzeniami nie związanymi bezpośrednio z wykonywaniem zleconych obowiązków i czynności, samowolnie demontował części maszyn, urządzeń i narzędzi

oraz dokonywał ich naprawy bez specjalnego upoważnienia chyba że były to czynności wynikające z obsługi zgodnej z instrukcją użytkowania lub wymiana materiałów eksploatacyjnych, samowolnie usuwał osłony i zabezpieczenia maszyn i urządzeń, przebywał na terenie zakładu pracy poza dopuszczalnymi godzinami pracy wynikającymi z wewnętrznych uregulowań bez zgody pracodawcy, otrzymał karę upomnienia lub nagany, popełnił przestępstwo, pozostające w związku z wykonywaniem obowiązków w (...) (jeżeli zostało ono stwierdzone prawomocnym wyrokiem sądu), nierzetelnie i nieefektywnie wykonywał powierzoną pracę.

Dowody:

- regulamin wynagradzania z 17.04.2012 r. (k.41-51, k.41-51 akt XP 823/12)

Po wejściu w życie nowego regulaminu wynagradzania pracownikom strony pozwanej przedstawiono do podpisu projekty aneksów do umów o pracę, na mocy których wynagrodzenie zasadnicze podlegało obniżeniu w taki sposób, aby suma nowego wynagrodzenia zasadniczego i naliczonej od niego 20% premii regulaminowej była równa dotychczasowemu wynagrodzeniu zasadniczemu. W przypadku pracowników, którym przysługiwały dodatki stażowe nowe wynagrodzenie zasadnicze było podwyższane w sposób przewidziany w porozumieniu z 12 kwietnia 2012 r.

Projekty aneksów przedstawiono pracownikom pod koniec maja 2012 r. Były one datowane na 30 kwietnia 2012 r. i przewidywały, że nowe zasady wynagradzania będą obowiązywały od 2 maja 2012 r. (tj. od daty wejścia w życie nowego regulaminu).

Pracownicy nie mieli wiedzy na temat przyczyn obniżenia wynagrodzenia zasadniczego ani też na temat ewentualnych skutków odmowy podpisania przez nich aneksów. Część pracowników przypuszczała, że w razie odmowy zaakceptowania aneksów zostaną zwolnieni (ewentualnie nie zostanie z nimi przedłużona umowa o pracę). Przedstawiciele pracodawcy zapewniali pracowników, że łączna wysokość ich wynagrodzenia nie ulegnie zmianie, gdyż premia będzie wypłacana wszystkim w pełnej wysokości. Intensywnie nakłaniano pracowników do podpisywania aneksów. Większość pracowników ostatecznie wyraziła zgodę na ich podpisanie. Pracownicy nie byli informowani o przyczynach obniżenia wynagrodzeń zasadniczych.

Dowody:

- kopia aneksu do umowy o pracę K. S. z 30.04.2012 r. (k.149)
- kopia koperty (k.150)
- kopia pouczenia (k.151)
- wydruk wiadomości elektronicznej z 1.06.2012 r. (k.152)
- wydruk wiadomości elektronicznej z 1.06.2012 r. (k.180)
- zeznania J. K. (k.165v-166)
- zeznania K. S. (k.166v)
- częściowo: zeznania A. P. (1) (k.245-253)
- częściowo: zeznania E. T. (k.254-260)
- zeznania B. A. (k.283)
- częściowo: zeznania D. F. (k.283)
- częściowo: zeznania A. P. (2) (k.316-317)

- przesłuchanie I. P. w charakterze powódki (k.283)
- przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.283)

Powódce I. P. przedstawiono do podpisu projekt aneksu do umowy o pracę, datowany na 30 kwietnia 2012 r., zgodnie z którym od 2 maja 2012 r. strony ustalały następujące warunki zatrudnienia: miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powódki wyniosłoby 2.075,83 zł brutto, a ponadto powódka miałaby otrzymywać premię regulaminową 20%, płatne z dołu, w sposób i na warunkach określonych w Regulaminie Wynagradzania.

Powódka odmówiła podpisania tego aneksu do umowy o pracę.

Dowody:

- kopia projektu aneksu z 30.04.2012 r. (k.7)
- przesłuchanie I. P. w charakterze powódki (k.283)

Powodowi B. S. przedstawiono do podpisu projekt aneksu do umowy o pracę, datowany na 30 kwietnia 2012 r., zgodnie z którym od 2 maja 2012 r. strony ustalały następujące warunki zatrudnienia: miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powoda wyniosłoby 3.633,33 zł brutto, a ponadto powód miałaby otrzymywać premię regulaminową 20%, płatne z dołu, w sposób i na warunkach określonych w Regulaminie Wynagradzania.

Powód odmówił podpisania tego aneksu do umowy o pracę.

Dowody:

- kopia projektu aneksu z 30.04.2012 r. (k.7 akt XP 823/12)
- przesłuchanie B. S. w charakterze powoda (k.283)

Pismami z 20 czerwca 2012 r. strona pozwana zawiadomiła Związek Zawodowy Pracowników (...) o zamiarze wypowiedzenia powodom warunków płacy, wskazując, że zakres zmiany ma na celu dostosowanie warunków płacowych pracownika do postanowień zmienionego Regulaminu Wynagradzania z 17 kwietnia 2012 r., w szczególności § 7 pkt 1 oraz § 12.

Pismami z 25 czerwca 2012 r. Związek Zawodowy Pracowników (...), reprezentowany przez B. S. i I. P., wniósł zastrzeżenia do zamiaru wypowiedzenia powodom warunków płacy, wskazując, że powołane przez stronę pozwaną zapisy Regulaminu Wynagradzania nie łączą się z potrzebną zmianą wynagrodzenia określonego w umowie o pracę. W związku z tym strona związkowa negatywnie zaopiniowała zamiar wypowiedzenia zmieniającego.

Dowody:

- kopia pisma z 20.06.2012 r. (k.9)
- kopia pisma z 20.06.2012 r. (k.9 akt XP 823/12)
- kopia pisma z 25.06.2012 r. (k.10)
- kopia pisma z 25.06.2012 r. (k.10 akt XP 823/12)

Pismem z 24 lipca 2012 r., doręczonym I. P. 30 lipca 2012 r., strona pozwana wypowiedziała jej umowę o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę w zakresie jego wysokości i składników, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31 października 2012 r. Jako wyłączną przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę wskazała wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych w (...), które ustalone zostały na mocy Regulaminu Wynagradzania z 17 kwietnia 2012 r. Strona pozwana poinformowała

powódkę, że po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 listopada 2012 r., proponuje jej miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.075,84 zł brutto oraz premię regulaminową w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego, zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...) z 17 kwietnia 2012 r.

Dowody:

- pismo z 24.07.2012 r. (w aktach osobowych, kopia: k.5)

Pismem z 24 lipca 2012 r., doręczonym B. S. 30 lipca 2012 r., strona pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę w zakresie jego wysokości i składników, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 31 października 2012 r. Jako wyłączną przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę wskazała wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych w (...), które ustalone zostały na mocy Regulaminu Wynagradzania z 17 kwietnia 2012 r. Strona pozwana poinformowała powoda, że po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 listopada 2012 r., proponuje mu miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.633,34 zł brutto oraz premię regulaminową w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego, zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...) z 17 kwietnia 2012 r.

Dowody:

- pismo z 24.07.2012 r. (w aktach osobowych, kopia: k.5 akt XP 823/12)

Sąd zważył, co następuje:

Oba powództwa były uzasadnione.

Stan faktyczny w sprawie został ustalony przez Sąd w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach osobowych powodów, w oparciu o regulaminy wynagradzania przedstawione przez pracodawcę oraz inne dowody z dokumentów, których autentyczności i prawdziwości nie kwestionowano w toku procesu. Sąd posiłkowo skorzystał z dowodu z zeznań świadków i powodów (osoba działająca pierwotnie za stronę pozwaną ostatecznie również została, za zgodą strony pozwanej, przesłuchana w charakterze świadka, zaś dowód z przesłuchania strony pozwanej pominięto). Wnioski dowodowe powódki dotyczące wyjaśnienia rozporządzeń majątkowych dokonywanych przez stronę pozwaną, zasadności jej decyzji ekonomicznych i oceny jej rzeczywistej sytuacji gospodarczej zostały oddalone, jako nie mające istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia (k.316). Nie było bowiem rolą Sądu oceniać, czy przekazanie części działalności gospodarczej stronie pozwanej spółkom zewnętrznym oraz realizowanie niektórych zadań w drodze outsourcing-u było racjonalne ekonomicznie – Sąd nie jest władny wkraczać w sferę tego typu decyzji pracodawcy i dokonywać oceny ich zasadności. To pracodawca ponosi ryzyko gospodarcze swych decyzji, nie można zatem czynić ich przedmiotem oceny na gruncie przepisów prawa pracy.

Większość okoliczności w sprawie pozostawała poza sporem, w szczególności nie był sporny przebieg zatrudnienia powodów, treść ich stosunku pracy, jak też treść wprowadzonych przez pracodawcę przepisów płacowych. Nie był też sporny przebieg konsultacji związkowej wypowiedzenia zmieniającego oraz fakt objęcia powodów szczególną ochroną z uwagi na funkcje pełnione w organizacji związkowej. Sporne było natomiast, czy celem zmiany regulaminu wynagradzania było obniżenie wynagrodzeń zasadniczych pracowników strony pozwanej i czy tego typu zmiana treści indywidualnych stosunków pracy była konieczna po zmianie regulaminu wynagradzania. Spór dotyczył także tego, czy w czasie negocjacji regulaminu wynagradzania strona związkowa miała świadomość rzeczywistych intencji pracodawcy i czy na tym etapie akceptowała powszechne obniżenie wynagrodzeń zasadniczych w całej firmie. Sporne było również, w jakich okolicznościach wprowadzono w życie zmiany w regulaminie wynagradzania, w tym w szczególności czy aneksy do umów o pracę podpisywane były przez pracowników dobrowolnie, czy też pod groźbą zwolnienia z pracy. Część z wymienionych spornych okoliczności miała w sprawie drugorzędne znaczenie i nie wpływała na ocenę prawidłowości wypowiedzenia zmieniającego, a jedynie – na ocenę żądań powodów w kontekście art. 8 kodeksu pracy [dalej: k.p.]

Podstawę prawną żądań powodów zawiera art. 45 § 1 k.p., stanowiący że „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.” Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę powinno być zatem uzasadnione, a ponadto poprawne formalnie, w szczególności powinno być zgodne z art. 30 k.p. Z regulacją art. 45 § 1 k.p. koresponduje art. 30 § 4 k.p., w myśl którego „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony (...) powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.” Pracodawca ma obowiązek wskazać w sposób konkretny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Wypowiedzenie będzie zasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna obiektywnie istnieje i w okolicznościach sprawy może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy.

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, w związku z czym podobnie jak w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę, pracownikowi służy uprawnienie do domagania się odszkodowania lub przywrócenia do pracy w razie dokonania wypowiedzenia niezgodnie z obowiązującymi przepisami. Jak przy tym wynika z art. 42 § 3 zd. 1 k.p., w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. W niniejszej sprawie powódka w toku procesu przestała być pracownikiem strony pozwanej; powódka ostatecznie domagała się jednak nie przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach, ale wyłącznie odszkodowania. Z kolei powód pozostał w zatrudnieniu i po upływie okresu wypowiedzenia jego warunki zatrudnienia zostały ukształtowane zgodnie z wypowiedzeniem zmieniającym; powód domagał się w związku z tym przywrócenia mu poprzednich warunków zatrudnienia.

W pierwszym rzędzie odnieść należy się do kwestii objęcia powodów ochroną przed jednostronną zmianą treści stosunku pracy przez pracodawcę. W sprawie poza sporem pozostawało, że powodowie (członkowie zarządu organizacji związkowej) objęci byli ochroną przewidzianą art. 32 ustawy z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (t.jedn. Dz.U. z 2001, nr 79, poz.854 ze zm., dalej: u.o z.z.). Zostali wskazani w tym charakterze uchwałą zarządu organizacji związkowej, zaś pracodawca został prawidłowo poinformowany o zakresie udzielonej ochrony. Zgodnie z art. 32 u.o z.z., pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może: 1) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, 2) **zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika**, o którym mowa w pkt 1- **z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy** (ust. 1). Ochrona powyższa przysługuje przez okres określony uchwałą zarządu, a po jego upływie - dodatkowo przez czas odpowiadający połowie okresu określonego uchwałą, nie dłużej jednak niż rok po jego upływie (ust. 2). W rozpoznawanej sprawie nie budzi wątpliwości, że zarząd zakładowej organizacji związkowej odmówił udzielenia zgody na zmianę warunków zatrudnienia powodów. Pojawia się w związku z tym pytanie, czy w ogóle dopuszczalne było dokonanie wobec powodów wypowiedzenia zmieniającego.

Strona pozwana wywodziła, że skoro zmiana warunków zatrudnienia nie była zmianą na niekorzyść pracowników, to zakaz z art. 32 ust. 1 pkt 2 u.o z.z. nie znajdował zastosowania. Stanowisko pracodawcy jest nielogiczne i niekonsekwentne – sam bowiem uznał za konieczne dokonanie zmian w treści stosunków pracy za pomocą bądź to aneksów do umów, bądź to wypowiedzenia zmieniającego. Gdyby istotnie wprowadzana zmiana w zakresie wynagrodzenia nie była dla pracowników niekorzystna, lecz – jak wywodził pracodawca – była wręcz korzystna, możliwe byłoby jej wprowadzenie jednostronnie przez pracodawcę. Tak jednak nie uczyniono – w ocenie Sądu słusznie. Wbrew temu, co twierdził pracodawca, zmiana zasad wynagradzania pracownika, łącząca się z obniżeniem mu wynagrodzenia zasadniczego, zawsze musi być traktowana jako zmiana na niekorzyść pracownika. Nawet jeśli łączna kwota wynagrodzenia (tj. wynagrodzenie zasadnicze powiększone o wszelkie przewidziane przepisami płacowymi dodatki i premie) nie ulegałaby zmianie, obniżenie kwoty jednego ze składników wynagrodzenia zawsze

stanowi zmianę niekorzystną, a więc wymaga bądź to zgody pracownika, bądź to wypowiedzenia warunków płacy. Wbrew zresztą temu, co podnosi strona pozwana, „przekształcenie” części wynagrodzenia zasadniczego w premię (czy to regulaminową, czy to uznaniową) zawsze stanowi zmianę na niekorzyść pracownika, gdyż pewna kwota jego wynagrodzenia traci charakter podstawowego, niezmiennego i zawsze przysługującego składnika wynagrodzenia, zależnego tylko do tego, czy świadczył pracę – i staje się składnikiem wynagrodzenia, który do uzyskania wymaga spełnienia dodatkowych kryteriów. Kryteria te, co warto w tym miejscu podkreślić, w nowym regulaminie wynagradzania wprowadzonym u strony pozwanej, były na tyle szerokie, niejednoznaczne i ocenne, że pojawia się wręcz pytanie, czy premia ta (nazwana „regulaminową”) nie była w istocie premią o charakterze uznaniowym. Niezależnie bowiem od tego, czy pracodawca miał zamiar wykorzystywać zapisy regulaminu w taki sposób, dawały one możliwość pozbawienia pracownika premii w bardzo licznych przypadkach, częstokroć nie poddających się jednoznacznej, weryfikowalnej i obiektywnej ocenie.

Niemniej jednak strona pozwana ma rację, wskazując, że co do samej zasady była uprawniona do dokonania jednostronnej zmiany warunków zatrudnienia na niekorzyść powodów. Jak wynika z przytoczonego przepisu jest to możliwe, „gdy dopuszczają to odrębne przepisy”. Odrębnymi przepisami, do których odsyła powyższa regulacja, są w szczególności przepisy ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W art. 10 ust. 1 reguluje ona tzw. zwolnienia indywidualne (w tym również wypowiedzenia zmieniające, do których odpowiednio stosuje się przepisy o wypowiedzeniu definitywnym), wskazując, że przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio „w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy **z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy** lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1” [tj. nie spełniają warunków zwolnienia grupowego]. Odesłanie do art. 5 ust. 5 ustawy z 13.03.2003 r. oznacza, że również w przypadku zwolnień indywidualnych w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi będącemu członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej lub będącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnionemu do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (a więc pracownikowi objętemu ochroną z art. 32 u. o z.z.). Zważywszy, że strona pozwana wprost przyznała, że nie istniały żadne przyczyny po stronie powodów, uzasadniające obniżenie im wynagrodzenia zasadniczego i jedyną przyczyną było wprowadzenie nowego regulaminu wynagradzania, uznać trzeba, że zachodziła sytuacja, o której mowa w art. 10 ustawy z 13.03.2003 r.

Ponadto rację ma strona pozwana wskazując, że co do zasady wypowiedzenia zmieniające wynikające z potrzeby implementacji na gruncie indywidualnych stosunków pracy postanowień regulaminu wynagradzania następują z uchyleniem szczególnej ochrony przewidzianej art. 32 u. o z.z. Jak stanowi art. 77² § 5 k.p., „do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 239 § 3, art. 241¹² § 2, art. 241¹³ oraz art. 241²⁶ § 2” kodeksu pracy. Wynika stąd, że w przypadku zmiany regulaminu wynagradzania „postanowienia [...] mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy **nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu**”. Zasadniczo zatem ochrona przewidziana art. 32 u. o z.z. nie działa w takim przypadku, co zresztą jest w pełni zgodne z jej celem – nie ma ona bowiem chronić działaczy związkowych przed **każdą** niekorzystną zmianą warunków zatrudnienia, lecz przed taką zmianą warunków zatrudnienia, która jest stosowana wyłącznie indywidualnie do nich i może tym samym rodzić obawę, że stanowi szykanę zmierzającą do zakłócenia swobody działalności związkowej.

Jakkolwiek co do zasady strona pozwana mogłaby – w razie takiej potrzeby – wypowiedzieć indywidualne warunki pracy i płacy powodom w wypadku zmiany regulaminu wynagradzania, w ocenie Sądu w rozpoznawanej sprawie taka czynność nie była uzasadniona i prawidłowa, gdyż brak jest jasnego, logicznego i zrozumiałego związku

pomiędzy przyczyną podaną w wypowiedzeniu zmieniającym a treścią tego wypowiedzenia (tj. zakresem zmiany warunków płacy). Przypomnieć trzeba, że w sprawach z odwołania od wypowiedzenia (czy to definitywnego, czy zmieniającego) kognicja Sądu jest ograniczona. Sąd badając zasadność wypowiedzenia zobligowany jest do jego kontroli w kontekście **przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy** (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 1.02.2000 r., I PKN 496/98, OSNP 2001/12/410; z 19.02.1999 r., I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266; z 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNP 1999/21/688). Pracodawca nie może zatem tej przyczyny uzupełniać przed Sądem, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, już po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli. Nie jest dopuszczalne doprecyzowanie i ukonkretnienie przyczyny wypowiedzenia dopiero na etapie postępowania sądowego; działanie takie nie może prowadzić do skutecznego konwalidowania wadliwości wypowiedzenia niezgodnego z art. 30 § 4 k.p. Tylko w wyjątkowych przypadkach przyjmuje się, że jest dopuszczalne skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia w postępowaniu sądowym, ale dotyczy to szczególnych sytuacji, gdy okoliczności konkretyzujące przyczynę wypowiedzenia w oczywisty sposób znane były pracownikowi już w chwili wypowiedzania mu stosunku pracy – bądź to z informacji przekazanych mu przez pracodawcę w chwili wypowiedzania stosunku pracy, bądź to na podstawie posiadanej przez pracownika wiedzy o działaniach pracodawcy i przebiegu zatrudnienia. Chodzi więc o przypadki, gdy mimo niejasnego sformułowania przyczyny wypowiedzenia, pracownik w chwili składania mu oświadczenia przez pracodawcę ma świadomość tego, jak rozumieć tę przyczynę.

Strona pozwana jako wyłączną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego powołała wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych w (...), które ustalone zostały na mocy regulaminu wynagradzania z 17.04.2012 r. Wypowiedzenie nie zawierało żadnego wyjaśnienia, z jakich konkretnie zmian regulaminu wynikała konieczność obniżenia wynagrodzenia zasadniczego. Nie przedstawiono powodów wyjaśnienia tej kwestii również ustnie. Natomiast nieco bliższe skonkretyzowanie powodów wypowiedzenia zmieniającego nastąpiło w piśmie zawiadamiającym organizację związkową (a więc w praktyce samych powodów), że pracodawca ma zamiar wypowiedzieć warunki płacy powodom. W piśmie tym ogólnikowo wskazano, że zakres zmiany ma na celu dostosowanie warunków płacowych pracownika do postanowień zmienionego regulaminu wynagradzania z 17.04.2012 r., „w szczególności § 7 pkt 1 oraz § 12”. Jak jednak wynika z regulaminu wynagradzania z 17.04.2012 r., jego § 7 stanowi wyłącznie, że wynagrodzenie pracownika, określone w umowie o pracę, składa się z wynagrodzenia zasadniczego, premii regulaminowej oraz dodatku funkcyjnego. Jest to standardowy zapis, typowy dla tego rodzaju przepisów płacowych, i w żaden sposób nie wpływa na treść indywidualnych umownych zapisów co do **wysokości wynagrodzenia zasadniczego**. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pośrednio wynikała oczywiście pośrednio z regulaminu wynagradzania – konkretnie z § 8 oraz załączników do regulaminu, tj. tabeli zaszeregowania i wynagrodzeń. Tabele te nie uległy zmianie wraz ze zmianą regulaminu, zatem skoro nie doszło do zmiany stanowisk powodów i zmiany ich stawki zaszeregowania, § 7 nie dawał żadnych podstaw do **obniżenia wynagrodzenia zasadniczego**.

Z kolei drugi z powołanych przepisów, § 12 regulaminu wynagradzania, regulował **wysokość premii regulaminowej** oraz zasady jej obniżania lub pozbawiania prawa do niej. Także i tutaj trudno dopatrzeć się jakiegokolwiek logicznego związku z wprowadzoną zmianą. Nie jest ani typowym, ani intuicyjnym następstwem wprowadzenia premii regulaminowej (a więc świadczenia **dodatkowego**, wynikającego z dobrego, sumiennego wykonywania obowiązków przez pracownika i mającego charakter motywacyjny, a więc służącego **podwyższeniu** realnego wynagrodzenia) konieczność **obniżenia wynagrodzenia zasadniczego** w taki sposób, aby premia nie była dla pracowników w żaden pozytywny sposób odczuwalna. Przeciwnie, obniżenie wynagrodzenia zasadniczego, aby uzyskać środki na wypłatę premii regulaminowych jest w istocie sprzeczne z celem wprowadzania takiego świadczenia. Wobec tego także dodatkowe wyjaśnienia zawarte w piśmie skierowanym do zarządu zakładowej organizacji związkowej nie dawało żadnych konkretnych wyjaśnień, z czego właściwie wynika potrzeba obniżenia wynagrodzeń zasadniczych pracowników.

Wyjaśnienie tej sytuacji pojawiło się w toku procesu. Pracodawca wyjaśnił, że jego zamiarem było takie zmienienie regulaminu wynagradzania, aby z jednej strony dać sobie narzędzie „karania” pracowników za złą pracę – obniżając im premię albo jej pozbawiając, a z drugiej strony aby nie ponosić żadnych dodatkowych kosztów związanych

z wprowadzeniem tego dodatkowego świadczenia. Intencją pracodawcy od samego początku było pozostawienie łącznej kwoty wynagrodzenia (bez świadczeń dodatkowych, takich jak premie motywacyjne, nagrody, dodatki) bez żadnych zmian. Innymi słowy, pracodawca planował, że choć premia zostanie wprowadzona, to nie nastąpi to poprzez uruchomienie dodatkowego funduszu premiowego, lecz poprzez „przetransferowanie” części wynagrodzenia zasadniczego w fundusz premiowy, tak aby łączna kwota obu świadczeń była – przy założeniu przyznania premii w pełnej wysokości – równa poprzedniemu wynagrodzeniu zasadniczemu. W praktyce oznaczało to, że wydatki na wynagrodzenia nie tylko nie wzrosną, ale także potencjalnie mogą – w razie zastosowania surowej polityki kontrolowania podstaw do obniżenia premii – ulec obniżeniu. Nie można oczywiście, w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy, przyjmować, że pracodawca poszukiwał w ten sposób oszczędności, niemniej jednak z przeprowadzonych dowodów wynika jasno, że z pewnością nie zamierzał zwiększyć swych wydatków płacowych.

Skoro z oświadczenia pracodawcy nie wynika w sposób skonkretyzowany przyczyna obniżenia wynagrodzenia i nie wynika ona z pisma z 20.06.2012 r., którego treść znali powodowie, natomiast przyczyna ta została wskazana w toku procesu sądowego, należało ustalić, czy powodowie (czy też pracownicy strony pozwanej w ogóle) znali tę przyczynę w chwili dokonywania wypowiedzeń zmieniających. Zdaniem Sądu materiał dowodowy nie dawał przekonujących podstaw, aby podzielić pogląd pracodawcy, że kwestia ta była dla pracowników w pełni jasna i oczywista, zwłaszcza zaś – że była jasna dla członków zarządu organizacji związkowej, uczestniczącej w rokowaniach dotyczących regulaminu wynagradzania.

W sprawie bezsporne było, że bezzwłocznie po wejściu w życie nowego regulaminu wynagradzania pracodawca przedstawił wszystkim pracownikom do podpisania aneksu do umów o pracę, obniżające wynagrodzenie zasadnicze do takiego poziomu, aby wprowadzenie premii regulaminowej w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego nie wpływało na łączną kwotę wynagrodzenia należnego pracownikom. Jeśli chodzi o informacje przekazywane pracownikom w czasie przedstawiania im aneksów do umów o pracę, z zeznań świadków wynika, że pracownikom nie przekazano jakichkolwiek konkretnych informacji o tym, z czego wynika potrzeba obniżenia wynagrodzenia. Warto tu wskazać na relację dwóch świadków: B. A. (pracownika oddziału w (...)) i D. F. (jej przełożonego). Świadek B. A. wskazała, że pracownicy nie uzyskali ze strony pracodawcy (reprezentowanego przez D. F.) żadnych oficjalnych wyjaśnień co do przyczyn aneksowania, docierały do nich tylko nieoficjalne pogłoski że wynika to w jakiś sposób z regulaminu wynagradzania (k.283, 00:13:25, 00:13:50). Co więcej, świadek B. A. wskazała, że odmówiła podpisania aneksu, bo mimo jej pytań nikt nie potrafił jej wyjaśnić, dlaczego jej wynagrodzenie ma być obniżone (00:14:00). Korespondują z tą relacją zeznania D. F. (dyrektora regionalnego), która przyznała, że nie знаła konkretnych przyczyn przedstawienia aneksów, miała tylko ogólną wiedzę, że w jakiś sposób wynika to z regulaminu wynagradzania. Świadek zeznała, że nie wprowadzono ją w szczegóły dotyczące przyczyn wprowadzonych zmian w zasadach wynagradzania (k.283, 00:40:20-00:41:20, 01:00:30). Dla żadnego z tych świadków nie było „oczywiste”, że wprowadzenie premii regulaminowej oznacza konieczność obniżenia wynagrodzenia zasadniczego. Przeciwnie, świadek B. A. wskazała, że dla niej osobiście było jasne, że po zmianie regulaminu jej wynagrodzenie zasadnicze się nie zmienia, natomiast będzie jej wypłacana dodatkowo premia w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego (00:26:30-00:26:40). Skoro ani „szeregowi” pracownicy, ani ich przełożeni nie mieli świadomości tego, z czego wynika konieczność obniżenia wynagrodzenia i jaki jest związek tej zmiany z nowym regulaminem wynagradzania, ani też nie mieli wiedzy o tym, że wprowadzenie premii regulaminowej odbędzie się kosztem wynagrodzenia zasadniczego, uznać należy, że ani pracodawca, ani związki zawodowe nie przekazali im takich informacji. Biorąc pod uwagę, jak istotna jest to zmiana z punktu widzenia zasad wynagradzania (skoro prowadzić ma do obniżenia wynagrodzenia zasadniczego), takie zachowanie byłoby zupełnie niezrozumiałe, gdyby założyć, że pracodawca zachował się lojalnie wobec strony pracowniczej i związkowej. W tej sytuacji jedynym logicznym wyjaśnieniem jest, że pracodawca zataił przed organizacją związkową i pracownikami swoje intencje i cele, a organizacja związkowa poznała plany pracodawcy dopiero po przeprowadzeniu przez niego masowej obniżki wynagrodzeń zasadniczych w drodze aneksowania umów. Strona pozwana nie wykazała, aby w jakikolwiek sposób informowała pracowników o tym, jakie będą jej zdaniem skutki wprowadzenia nowego regulaminu wynagradzania; sam fakt podania do wiadomości treści regulaminu nie mógł pracownikom umożliwić pozyskania takiej wiedzy, skoro – jak już wskazano wcześniej – z samego regulaminu w żaden sposób nie wynikała konieczność zmiany poziomu wynagrodzeń zasadniczych.

Zdaniem Sądu wysoce niewiarygodnym są twierdzenia pracodawcy, jakoby strona związkowa (a więc i powodowie) była informowana w czasie negocjacji o tym, jak przeprowadzone zostanie wprowadzenie w życie zapisów regulaminu odnośnie premii i jakoby w toku rokowań dla strony związkowej oczywistym było, że wynagrodzenia zasadnicze zostaną obniżone wskutek wprowadzenia nowych zasad wynagradzania. Przeczą temu nie tylko dowody z przesłuchania powodów, lecz również przedstawiona korespondencja dotycząca rokowań. Z pisma związku zawodowego z 28.03.2012 r., dotyczącego projektu regulaminu (k.89-92), wynika czytelnie, że strona związkowa uważała, że premia regulaminowa zostanie przez pracodawcę potraktowana jako metoda swoistej waloryzacji wynagrodzeń pracowników i zmotywowania ich, tym bardziej, że wynagrodzenia zasadnicze nie były waloryzowane od kilku lat. Przedstawiciele związku zawodowego nie mieli w czasie rokowań świadomości, że intencją pracodawcy jest powszechne obniżenie wynagrodzeń zasadniczych wszystkich pracowników. Co więcej, z porozumienia zawartego w związku z wprowadzeniem w życie nowego regulaminu wynikało, że dojdzie wręcz do podwyższenia wynagrodzeń zasadniczych w przypadku części pracowników (poprzez włączenie do wynagrodzenia zasadniczego dotychczasowej kwoty dodatku stażowego).

Na marginesie godzi się zauważyć, że zastanawiające z punktu widzenia logiki i celowości zachowania obu stron rokowań jest, że zawarto porozumienie wyjaśniające wpływ na wynagrodzenia pracowników **likwidacji dodatku stażowego**, nie zawarto natomiast takiego porozumienia wyjaśniającego skutki **wprowadzenia premii regulaminowej**. Gdyby istotnie dla **obu** stron rokowań było jasne, że wprowadzenie premii oznacza potrzebę obniżenia wynagrodzenia zasadniczego, racjonalnym byłoby danie wyrazu tego typu uzgodnieniom w analogicznym porozumieniu. Skoro porozumienia takiego nie zawarto, domniemywać należy, że sprawa obniżenia wynagrodzeń zasadniczych o docelową kwotę premii regulaminowej w ogóle nie była przedmiotem negocjacji i związek zawodowy nie uświadamiał sobie, że zdaniem pracodawcy taki będzie skutek wprowadzenia premii regulaminowej.

Za szczególnie znamienne dla ustalenia, jakie właściwie informacje przezywał pracodawca stronie związkowej, zwłaszcza odnośnie tego, czy organizacja związkowa została poinformowana, że dojdzie do podziału dotychczasowego wynagrodzenia zasadniczego na nowe wynagrodzenie zasadnicze (obniżone) i premię regulaminową (równą 20% nowego wynagrodzenia zasadniczego), są zeznania A. P. (1) i E. T. oraz byłego prezesa zarządu strony pozwanej A. P. (2), a więc osób które uczestniczyły ze strony pracodawcy w rokowaniach ze związkiem zawodowym. Wszyscy ci świadkowie w czasie przesłuchania konsekwentnie uchylali się od przyznania, że celem pracodawcy było obniżenie wynagrodzenia zasadniczego. Ich zeznania w tym zakresie były wymijające, bądź też – na pytania dotyczące wprost wynagrodzenia **zasadniczego** – świadkowie stanowczo wskazywali, że „wynagrodzenie” nie miało być obniżone (przy czym z kontekstu ich wypowiedzi wynika, że przez „wynagrodzenie” rozumieli łączne wynagrodzenie, a nie wynagrodzenie zasadnicze). Jeśli nawet w toku składania zeznań przed Sądem świadkowie starali się unikać przyznania wprost, że skutkiem zmian w regulaminie miało być obniżenie wynagrodzenia zasadniczego (było to szczególnie wyraźne w czasie przesłuchania A. P. (2), które przeprowadzał Sąd samodzielnie w drodze telekonferencji, nie zaś w drodze pomocy sądowej), to z dużą dozą prawdopodobieństwa można przyjąć, że równie starannie unikali tego tematu w czasie rokowań. W tej sytuacji Sąd dał wiarę powodom, że ta kwestia w ogóle nie została w czasie negocjacji poruszona przez pracodawcę, a w konsekwencji – że związek zawodowy nie miał wiedzy o tym, że zdaniem pracodawcy implementacja regulaminu wynagradzania będzie oznaczała konieczność obniżenia wynagrodzeń zasadniczych.

Warto wskazać na jeszcze jedną okoliczność, która podważa tezę pracodawcy, jakoby wypowiedzenie powodom warunków płacy było nieodzowne z uwagi na wejście w życie nowego regulaminu wynagradzania i wynikało bezpośrednio z jego postanowień. Z relacji świadków wynika, że wbrew temu, co konsekwentnie podnosił pracodawca, nie tylko powodowie odmówili podpisania aneksów (por. zeznania J. K., B. A.: 00:32:30, D. F.: 00:41:40, 00:46:00). Przynajmniej trzy inne osoby odmówiły podpisania aneksów, byli to pracownicy (...) zatrudnieni we W. w oddziale w Rynku. Żadna z tych osób nie otrzymała wypowiedzenia zmieniającego. B. A. wskazała, że dotarła do niej informacja, że jeśli nie podpisze aneksu, zmiana wynagrodzenia może nastąpić za pomocą wypowiedzenia zmieniającego, jednak – jak wynika z jej dalszych zeznań – nie tylko nie dostała wypowiedzenia zmieniającego, ale także nie otrzymała premii wynikającej z regulaminu (00:17:20-00:18:30). Jej stosunek pracy ostatecznie ustał kilka miesięcy później –

nie zawarto z nią kolejnej umowy o pracę po tym jak w grudniu 2012 r. skończyła się poprzednia. Obiecano jej co prawda dalsze zatrudnienie i faktycznie przystąpiła do pracy, ale ostatecznie odmówiono przedłużenia jej umowy na poprzednich warunkach i zaofiarowano wyłącznie zatrudnienie na warunkach takich jak w aneksie, przy czym o tym, jakie właściwie warunki zatrudnienia pracodawca jej oferuje, świadek dowiedziała się dopiero po interwencji inspekcji pracy, po miesiącu świadczenia pracy bez umowy na piśmie (00:20:50-0:23:15). Z kolei w przypadku świadka J. K. na krótko po odmowie podpisania aneksu doszło do rozwiązania stosunku pracy. Także w przypadku K. S. nie zostało złożone oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy, jednak ten pracownik sam zrezygnował z dalszego zatrudnienia, m.in. w związku z sytuacją, jaka zaistniała przy podpisywaniu aneksów w maju 2012 r.

Wobec powyższego Sąd uznał, że wypowiedzenie zmieniające było wadliwe, gdyż nieprawidłowo określiło przyczynę wypowiedzenia warunków pracy. Przyczyna ta po pierwsze jest niekonkretna, gdyż na podstawie treści nowego regulaminu wynagradzania nie sposób ustalić, z których konkretnie jego postanowień wynika konieczność obniżenia wynagrodzeń zasadniczych powodów. Nie zmieniły się bowiem ani ich stawki zaszeregowania, ani stanowiska pracy, ani przedziały wynagrodzeń przypisane do konkretnych kategorii zaszeregowania i stanowisk. Sam zaś fakt wprowadzenia premii regulaminowej jako dodatkowego składnika płac nie stanowi o konieczności obniżenia innych składników wynagrodzeń. Po drugie, przyczyna ta była niejasna dla samych pracowników, gdyż ani w okresie poprzedzającym wypowiedzenie, ani w chwili jego wręczania nie przekazano powodom żadnych informacji, które mogłyby wyjaśnić im, z czego zdaniem pracodawcy wynika potrzeba obniżenia wynagrodzeń. Po trzecie wreszcie, wątpliwości budzi prawdziwość przyczyny. Co prawda, bezsprzecznie pracodawca od początku zamierzał wprowadzić premię regulaminową kosztem wynagrodzenia zasadniczego (a więc „bezkosztowo” dla siebie), o czym świadczy aneksowanie umów bezzwłocznie po wejściu w życie regulaminu; niemniej jednak, jak świadczą zeznania świadka B. A., nie w przypadku wszystkich pracowników brak zgody na dobrowolne obniżenie wynagrodzenia zasadniczego skutkowało wypowiedzeniem zmieniającym. Pojawia się wobec tego pytanie, z jakich przyczyn jednemu pracownikowi takie wypowiedzenie wręczono, a innemu nie. Materiał dowodowy nie daje odpowiedzi na to pytanie, co również wskazuje na wadliwość oświadczenia pracodawcy – niejasne są bowiem kryteria doboru do wypowiedzenia zmieniającego, co w przypadku pracowników będących chronionymi przedstawicielami organizacji związkowej rodzi obawę o dyskryminacyjny charakter doboru do wypowiedzenia zmieniającego.

Z tych względów żądania powodów Sąd uznał za co do zasady słuszne i usprawiedliwione.

Sąd nie podzielił poglądu strony pozwanej, że żądania powodów są sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i z tego względu nie podlegają ochronie. Strona pozwana powoływała się na to, że powodowie wiedzieli, jak będzie przebiegało wprowadzenie premii regulaminowej, a ponadto zarzucała, że wszyscy inni pracownicy się zgodzili na aneksowanie umów o pracę, zatem pozostawienie powodom poprzednich warunków płacowych będzie prowadziło do bezzasadnego ich uprzywilejowania. Wskazywała również na swoją złą sytuację finansową. Jeśli chodzi o wiedzę powodów o zamiarach pracodawcy, z przyczyn wcześniej wskazanych Sąd nie podzielił poglądu strony pozwanej, że powodowie celowo uchylają się od skutków wynikających z regulaminu wynagradzania, który wcześniej zaakceptowali. Skoro powodowie negocjując regulamin nie znali intencji pracodawcy, to nie można uznać, że przez zaakceptowanie regulaminu wyrazili zgodę na obniżenie swojego wynagrodzenia zasadniczego. Z kolei fakt, że wszyscy (czy też większość) pracowników wyrazili zgodę na obniżenie swoich wynagrodzeń zasadniczych nie rodzi żadnych skutków dla powodów ani nie nakłada na nich obowiązku wyrażenia zgody na obniżenie własnych wynagrodzeń. Aneksy do umów były indywidualnymi porozumieniami między pracownikiem a pracodawcą; fakt dobrowolnego wyrażenia zgody na zmianę wynagrodzenia przez jedną osobę nie świadczy o tym, że inni pracownicy, którzy takiej zgody nie wyrazili, w jakikolwiek sposób naruszają zasady współzycia społecznego poprzez działania „dyskryminacyjne”. Zresztą w okolicznościach sprawy „dobrowolność” podpisywania aneksów przez szeregowych pracowników może budzić pewne wątpliwości, w kontekście zgłaszanych przez świadków przypadków sugerowania im, że mogą stracić pracę w razie odmowy podpisania aneksów. Niezależnie od tego, czy obawy te były uzasadnione i czy wypowiedzi przełożonych, które pracownicy rozumieli jako „groźby” zwolnienia faktycznie miały taki charakter, z relacji świadków wynika, że pracownicy nie mieli pełnej orientacji w ewentualnych skutkach niepodpisania aneksów, nie mieli też żadnego wpływu na ich treść, gdyż zostały im narzucone przez pracodawcę. Wreszcie jeśli chodzi o złą

sytuację ekonomiczną pracodawcy, powodowie nie mieli w tym zakresie konkretnej wiedzy, a ponadto nie można ich obciążać jej skutkami, gdyż to pracodawca, a nie pracownicy, ma ponosić ryzyko gospodarcze działalności zakładu pracy.

Jeśli chodzi o żądania powódki I. P., dopiero w dniu 7.10.2013 r. zgłoszone zostało przez nią żądanie zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej odszkodowania. Zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powódka była zatrudniona u strony pozwanej dłużej niż 3 lata (umowę zawarto 1.06.2006 r., zaś wypowiedzenie nastąpiło 30.07.2012 r.), a więc zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił w jej przypadku 3 miesiące. Kwota trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto wynosiła 7.204,80 zł (co wynika z zaświadczenia z 4.10.2012 r., które wskazuje kwotę wynagrodzenia jako 2.401,60 zł brutto miesięcznie, k.30). Wobec tego powództwo podlegało uwzględnieniu w całości w zakresie roszczenia głównego.

Natomiast w zakresie dochodzonych pozwem odsetek ustawowych od powyższego odszkodowania Sąd uznał powództwo za uzasadnione jedynie w części. Powódka domagała się zasądzenia na swoją rzecz odsetek już od dnia wypowiedzenia warunków zatrudnienia. Zgodnie jednak z art. 481 § 1 k.c. w zw. z 455 k.c. i w zw. z 300 k.p., strona pozwana może być traktowana jako popadająca w opóźnienie dopiero od chwili wezwania jej do zapłaty świadczenia, co nastąpiło najwcześniej 7.10.2013 r., z chwilą zgłoszenia żądania odszkodowawczego. Strona pozwana miała zwyczajowo przyjęty termin 2 tygodni na dobrowolne spełnienie świadczenia. Wobec tego roszczenie powódki stało się wymagalne najwcześniej w chwili wydania orzeczenia przez Sąd (w tej dacie upłynął termin dwutygodniowy, a ponadto zakończył się termin do dobrowolnego spełnienia świadczenia bez wyroku sądowego). Z tych przyczyn Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku, orzekając o odsetkach ustawowych od zasądzonej kwoty od 21.10.2013 r. do zapłaty, natomiast dale idące powództwo o zapłatę odsetek oddalił (punkt II wyroku).

O kosztach procesu Sąd rozstrzygnął w oparciu o art. 100 zd. 2 k.p.c., mając na względzie, że powódka wygrała spór sądowy w przeważającej części. Na zasądzone na jej rzecz koszty procesu złożyły się koszty zastępstwa w kwocie 180 zł (punkt III wyroku). Zdaniem Sądu poziom złożoności sprawy, czas trwania procesu i nakład pracy pełnomocnika uzasadniał przyznanie wynagrodzenia w wysokości trzykrotności stawki minimalnej, nie zaś w maksymalnej przewidzianej przepisami, tj. sześciokrotności. Jeśli chodzi o żądanie zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa (17 zł), to w aktach sprawy brak jest dowodu uiszczenia tej opłaty, zatem nie było podstaw do przyznania jej zwrotu.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało, że jednomiesięczne wynagrodzenie powódki to 2.401,60 zł brutto i do takiej też kwoty Sąd objął zasądzone roszczenie rygiorem natychmiastowej wykonalności (punkt IV wyroku).

Z kolei powód B. S. potwierdził (k.317v), że po upływie okresu wypowiedzenia był dalej zatrudniony na warunkach wynikających z wypowiedzenia zmieniającego i podtrzymał żądanie przywrócenia mu poprzednich warunków zatrudnienia. Wobec tego w punkcie V wyroku Sąd orzekł o przywróceniu powodowi poprzednich warunków pracy u strony pozwanej, obowiązujących w chwili złożenia mu przez stronę pozwaną oświadczenia z 24.07.2012 r. o wypowiedzeniu warunków pracy – w części objętej tym wypowiedzeniem. Kwestia tego, w jakim stopniu regulamin wynagradzania wywołał skutki w zakresie stosunku pracy powoda bez konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego, pozostawała poza przedmiotem niniejszego postępowania.

O kosztach sądowych, których powodowie nie mieli obowiązku ponieść i które co do zasady powinien pokryć ich przeciwnik procesowy (zgodnie z ogólną regułą zawartą w art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c.), Sąd orzekł mając na względzie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 100 zd. 2 k.p.c., obciążając stronę pozwaną obowiązkiem uiszczenia kwoty 773 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (punkt VI wyroku). Na kwotę tę złożyły się: opłata sądowa od

pozwu I. P. w kwocie 361 zł (naliczona od wartości zasądzonego świadczenia) i opłata sądowa od pozwu B. S. w kwocie 412 zł (naliczona od wartości przedmiotu sporu).