

Sygn. akt IV P 74/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 maja 2019 r.

Sąd Rejonowy w Sanoku – Wydział IV Pracy w składzie:

Przewodniczący: SSR Elżbieta Domańska

Ławnicy: Grażyna Jagodzińska, Janusz Pańko

Protokolant : sekr. sądowy Anna Wójcik

po rozpoznaniu w dniu 20 maja 2019 r. w Sanoku

sprawy z powództwa A. H. PESEL (...);

przeciwko pozwanemu (...) S.A. w W. Oddziałowi w S. KRS (...);

o przywrócenie do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy;

I. p r z y w r a c a powódkę A. H. do pracy u pozwanego w (...) S.A. w W. Oddziale w S. na dotychczasowe warunki pracy i płacy;

II. z a s ą d z a od pozwanego (...) S.A. w W. Oddziale w S. na rzecz powódki A. H. kwotę 720 zł. (słownie: siedemset dwadzieścia złotych) tytułem kosztów procesu;

III. z a s ą d z a od pozwanego (...) S.A. w W. Oddziale w S. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Sanoku kwotę 1 659 zł. (słownie: jeden tysiąc sześćset pięćdziesiąt dziewięć złotych) tytułem kosztów procesu;

Sygn. akt IV P 74/18

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 31 maja 2019 r.

W pozwie skierowanym do Sądu Rejonowego w Sanoku w dniu 17 sierpnia 2018 r. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. (Oddział w S.) powódka A. H. domagała się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy z dnia 8 sierpnia 2018 r., zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania według norm lub spisu kosztów złożonego na rozprawie oraz rozpoznanie sprawy pod jej nieobecność.

W treści uzasadnienia pozwu powódka wskazała, że jest zatrudniona u pozwanego od października 1978 r., ostatnio na stanowisku zastępcy kierownika Działu Personalnego. Jej aktualne miesięczne wynagrodzenie wynosi 10.265 zł. Pozwany w dniu 8.08.2018 r. wypowiedział jej dotychczasowe warunki pracy i płacy proponując zmianę stanowiska pracy oraz obniżenie wynagrodzenia do kwoty 7.500 zł miesięcznie. Powódka podała, że pozwany w uzasadnieniu wypowiedzenia wskazał, że na skutek zmian w strukturze s. Oddziału pozwanego zabrakło zajmowanego przez nią stanowiska pracy, wobec czego nie ma on możliwości dalszego zatrudniania jej na dotychczasowym stanowisku. Wskazała, że w 2017 r. pozwany proponował jej podobną zmianę, jednak z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia, ale się na to nie zgodziła. Dalej podniosła, że pozwany do oświadczenia o wypowiedzeniu nie dołączył żadnego dokumentu potwierdzającego dokonanie zmian organizacyjnych, dlatego nie wie kiedy i jakie zmiany organizacyjne zostały lub zostaną przeprowadzone oraz dlaczego miałyby uniemożliwić kontynuację zatrudnienia na dotychczasowych warunkach. Niezależnie od tego zwróciła także uwagę na fakt, że 21.08.2019 r. nabędzie ona prawo

do emerytury, wobec czego trwałość jej stosunku pracy chroni art. 10 ust. 3 w zw. z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Wskazała także powódka, że jest członkiem (...) Związku Zawodowego (...) w (...) S.A., wobec czego zamiar wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy powinien być skonsultowany z zakładową organizacją związkową. Tymczasem nie wie, czy tryb tej konsultacji został wyczerpany we właściwy sposób.

W piśmie procesowym z dnia 26.09.2018 r. powódka podniosła, że zawiadomienie przez pozwanego zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia jej warunków umowy o pracę nie czyni zadość wymogowi z art. 38 § 1 w zw. z art. 42 § 1 k.p. albowiem brak było w nim informacji dotyczących nowych proponowanych warunków pracy i płacy. Podniosła także, że pozwany nie wytłumaczył, dlaczego likwidacji ma ulec jej stanowisko pracy. Wskazała, że na takim samym stanowisku zatrudnione są dwie osoby – ona i drugi pracownik. Pozwany powinien wskazać więc kryteria wyboru jej osoby do eliminacji z pracy. (k.2-3v., k. 114-117)

W odpowiedzi na pozew jaka wpłynęła do Sądu w dniu 7.09.2018 r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz o rozpoznanie sprawy także pod jego nieobecność.

Pozwany przyznał, że wypowiedział powódce zatrudnienie na stanowisku Zastępcy Kierownika Działu Personalnego, proponując nowe stanowisko Starszego Specjalisty ds. Administracyjnych. Wyjaśnił, iż podstawą tego wypowiedzenia były zmiany organizacyjne w jego strukturze zatrudnienia, w ramach których doszło do likwidacji dotychczasowego stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę. W ramach zmian organizacyjnych zostały określone nowe zadania dla poszczególnych działów i komórek organizacyjnych, co znalazło odzwierciedlenie w nowym Regulaminie Organizacyjnym jego Oddziału. Pozwany wykazywał, że zmiany organizacyjne wprowadzone były w całej jego strukturze. Zaproponowana powódce zmiana stanowiska miała zaś bezpośredni związek z wnioskami wynikającymi z analizy firmy doradczej. Bezwzględny zaleceniem raportu wdrażanego na polecenie Zarządu Spółki zgodnie z Uchwałą nr (...) z 13.06.2017 r. było zmniejszenie kadry kierowniczej tak, aby jej ilość była zgodna z przyjętą koncepcją, dlatego koniecznym była likwidacja stanowiska powódki. Pozwany podnosił, że wielokrotnie zwracał się do powódki z propozycjami porozumienia się, jednakże powódka konsekwentnie je odrzucała. Chcąc wprowadzić przygotowaną przez siebie reformę struktury zatrudnienia zmuszony był do podjęcia kroków w celu jednostronnego wypowiedzenia warunków pracy powódki. Dlatego 31.08.2017 r. po raz pierwszy zawiadomiono związek zawodowy o chęci zmiany warunków pracy i płacy powódki. Wskazano wówczas przyczyny wypowiedzenia. Do wypowiedzenia jednakże nie doszło ponieważ powódka przedstawiła wielomiesięczne zwolnienie lekarskie, skutkujące niemożnością skutecznego wręczenia jej tego wypowiedzenia. Pozwany tłumaczył, że po raz kolejny zwrócił się do powódki z propozycją polubownej zmiany warunków pracy w dniu 14.05.2018 r. Ponowna odmowa przyjęcia nowych warunków spowodowała wówczas konieczność jednostronnego zmodyfikowania jej warunków pracy i płacy. Dlatego ponownie zwrócono się do organizacji związkowej o ponowne wyrażenie opinii dotyczącej wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Po kolejnej odmowie przez powódkę zaproponowanych jej nowych warunków pracy w dniu 8.08.2018 r. wręczono jej wypowiedzenie zmieniające. (k. 29-36)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka została zatrudniona u pozwanego w jego oddziale w S. na podstawie umowy o pracę od dnia 11.10.1978 r. na okres próbny, po upływie którego umowa ta przekształciła się w umowę na czas nieokreślony. Od dnia 1.08.2016 r. na mocy porozumienia zmieniającego, powódka zajmowała stanowisko zastępcy Kierownika ds. Płac w Dziale Kadr i Płac, za wynagrodzeniem w wysokości 10.265,00 zł.

(dowody: umowa o pracę z 17.10.1978 r. – k. 1 części B akt osobowych powódki; porozumienie zmieniające z 3.08.2016 r. – k. 212 części B akt osobowych powódki; informacja o przyznaniu wynagrodzenia z 16.03.2018 r. – k. 223 części B akt osobowych powódki)

W oddziale pozwanego w S. wielokrotnie dochodziło do zmian organizacyjnych. W okresie, gdy dyrektorem oddziału był K. N., doszło do połączenia w jeden dział spraw pracowniczych z rachubą i płacami. W dziale rachunków i płac

był jeden kierownik, zaś w oddziale kadrowym kierownik i zastępca. Tworząc jeden dział do obsługi pracowniczej zostały utworzone trzy stanowiska kierownicze, tj. kierownika działu i dwóch zastępców - jeden do spraw kadr, drugi do spraw płacowych. W takiej organizacji powódka objęła stanowisko zastępcy kierownika do spraw płac z dniem 1.08.2016 r. Następną zmianą organizacyjną to tzw. „inicjatywa zero”, prowadzona w ramach programu efektywności, trwającego od roku 2014. Działania nazwane „inicjatywą zero” zostały rozpoczęte uchwałą prezesa zarządu z 2016 r. Inicjatywa ta w oddziale w S. składała się z trzech etapów. Jednym z nich była standaryzacja obszarów wsparcia, która obejmowała trzy bloki tematyczne tj. kadry, rachunkowość oraz administrację i majątek. W ramach tego programu ujednolicono spojrzenie na procesy zachodzące w ramach tych prac w trzech oddziałach: w S., Z. i O.. Ujednolicono wówczas listę zadań w poszczególnych działach, czasem dokonywano przesunięć między działami, czy komórkami, co wiązać się mogło z przesunięciami personalnymi. W ramach tego programu dokonano połączeń niektórych działów a także zmiany ich nazewnictwa. Ujednolicono nazwy stanowisk pracy. Dokonano także niezbędnej etatyzacji w komórkach. Generalnie „inicjatywa zero” dotyczyła zmian w pewnych obszarach wspomagających. W związku z tym nastąpiła zmiana wykonywania obowiązków pracowniczych i funkcji pomiędzy różnymi działami. W wyniku tych prac w sierpniu 2017 r. został zmieniony regulamin organizacyjny, a w ślad za nim wprowadzono zmiany dostosowujące strukturę do nowego regulaminu. Zmiany miały być wprowadzone do końca 2017 r. W oddziale pozwanego w S. również dokonano zmian. Utworzono tam m.in. dział personalny, który nadal miał zajmować się sprawami kadr i płac. W wyniku etatyzacji, w związku z przeprowadzonym audytem wewnętrznym, dział ten wykazywał nadwyżkę jednego etatu. Jednocześnie audyt wykazał także istnienie jednego wakat w dziale majątku i administracji. W związku z tym w dziale personalnym zdecydowano o ustanowieniu stanowiska jednego kierownika i stanowiska jednego zastępcy. Oczekiwano wówczas od dyrektora oddziału wytypowania osób do zajęcia tych stanowisk, co wiązało się z utratą jednego stanowiska kierowniczego przez jednego z zastępców kierownika. Mając na uwadze funkcjonowanie tej jednostki jak również całej organizacji, dyrektor oddziału podjął decyzję o powierzeniu obowiązków kierowniczych pani M. C., zaś obowiązki zastępcy kierownika do spraw kadr panu B. W.. Przewidując wcześniej, w jakim kierunku potoczą się zmiany organizacyjne w oddziale, dyrektor poprosił dyrektora ekonomiczno – finansowego B. C. o przeprowadzenie rozmowy z powódką i przedstawienie jej propozycji przejścia do działu administracyjnego. Powódka odmówiła przyjęcia nowego stanowiska. Jej dotychczasowe stanowisko w dziale personalnym zostało natomiast zlikwidowane. Pracownicy byłego działu rachuby i płac zostali przeszkoleni do wykonywania tych obowiązków, które wcześniej należały do powódki jako zastępcy kierownika działu. W ten sposób poszerzyli oni swoje obowiązki oraz zwiększyli swoje kompetencje, w tym również pani C. (...).

W dniu 31.08.2017 r. dyrektor oddziału osobiście przedstawił powódce propozycję zmiany warunków pracy i płacy, której nie chciała przyjąć. Przygotowane przez pozwanego na tę okoliczność porozumienie zmieniające wskazywało, że od dnia 1.09.2017 r. zmianie ulec miały warunki umowy o pracę dotyczące rodzaju umówionej pracy oraz komórki organizacyjnej. Powódka miała zająć stanowisko Starszego Specjalisty ds. Administracyjnych w Dziale Administracji. Pismem z dnia 31.08.2017 r. pozwany zawiadomił także (...) Związek Zawodowy (...), do którego należy powódka, o zamiarze wypowiedzenia jej warunków umowy o pracę, w którym to piśmie wskazano przyczyny wypowiedzenia polegające na zmianie struktury organizacyjnej Oddziału oraz brak w nowej strukturze organizacyjnej dotychczas zajmowanego stanowiska pracy a także brak wymaganej współpracy z bezpośrednim przełożonym, w negatywnym stopniu rzutującym na funkcjonowanie działu. Dyrektor oddziału spotkał się z zastępcą przewodniczącego wskazanego związku J. S. (1) przedstawiając mu cel i powód porozumienia, co ten zaaprobował.

(dowody: poświadczona za zgodność z oryginałem kopia uchwały nr (...) Zarządu (...) w W. z 13.06.2017 r. – k. 39; poświadczony za zgodność z oryginałem wydruk korespondencji mailowej – k. 40; poświadczona za zgodność z oryginałem dokumentacja dotycząca wdrożenia koncepcji standaryzacji obszaru wsparcia – „inicjatywa 0” – k. 41-57; poświadczona za zgodność z oryginałem dokumentacja „Docelowa hierarchia stanowisk i poziomy kwalifikacyjne obszaru wsparcia (...) S.A z czerwca 2017 r. – k. 58-77; poświadczony za zgodność z oryginałem zarządzenie nr (...) Prezesa Zarządu (...) z 19.12.2017 r. – k. 78; poświadczony za zgodność z oryginałem regulamin organizacyjny (...) S.A. – Oddziału w S. z grudnia 2017 r. – k. 79-105v.; zeznania świadka B. C. – k. 161v.-163; zeznania świadka J. S. (1) – k. 163-164; zeznania świadka K. N. – k. 182-184; porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z 31.08.2017 r. – k. 217 części B akt osobowych powódki)

Gdy powódka dowiedziała się, że do związku zawodowego zostało skierowane pismo o zamiarze wypowiedzenia jej warunków pracy i płacy, poszła na zwolnienie lekarskie. Nie była wówczas w stanie pracować. Po upływie okresu zasiłkowego, do dnia 5.05.2018 r. przebywała na świadczeniu rehabilitacyjnym.

(dowody: decyzja Zakładu (...) Oddział w J. z 29.03.2018 r. – k. 224 części B akt osobowych powódki; zeznania świadka B. C. – k. 161v.-163; zeznania świadka K. N. – k. 182-184; przesłuchanie powódki – k. 184-185v.)

Po powrocie do pracy powódka została oddelegowana przez pozwanego do pracy w dziale administracji na okres od dnia 15.05.2018 r. do dnia 14.08.2018 r. Dostała wówczas zadaniowy zakres czynności, do których należało m.in. sporządzenie instrukcji kancelaryjnej. Dyrektor oddziału ponownie przedstawił powódce propozycję zmiany jej dotychczasowego stanowiska pracy. Propozycja zmiany warunków umowy o pracę w zakresie rodzaju umówionej pracy, komórki organizacyjnej, poziomu kwalifikacyjnego oraz wynagrodzenia, została zawarta w przygotowanym na piśmie porozumieniu zmieniającym z 14.05.2018 r.. Warunków tam określonych powódka jednak nie przyjęła. Zgodnie z treścią przygotowanego porozumienia zmieniającego powódka od dnia 15.05.2018 r. miała objąć stanowisko Starszego Specjalisty ds. Administracyjnych w Dziale Administracji za wynagrodzeniem wynoszącym 7.500 zł wraz z dodatkiem wyrównawczym w wysokości 2.765 zł.

Jednocześnie pozwany zawiadomił (...) Związek Zawodowy (...) o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę w zakresie zajmowanego stanowiska, komórki organizacyjnej/miejsca pracy, poziomu kwalifikacyjnego oraz zasadniczego miesięcznego wynagrodzenia brutto, z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 30.11.2018 r. Jako podstawę prawną pozwany wskazał w zawiadomieniu przepis art. 10 ust. 3 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków umowy pracy i płacy pozwany wskazał zmianę Regulaminu Organizacyjnego Oddziału oraz brak w strukturze organizacyjnej Oddziału dotychczas zajmowanego przez A. H. stanowiska. Zawiadomienie zostało przyjęte do wiadomości przez zastępcę przewodniczącego zarządu (...) w (...) S.A. J. S. (1). Organizacja związkowa nie zajęła stanowiska w sprawie.

(dowody: porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z 14.05.2018 r. – k. 227 części B akt osobowych powódki; pismo pozwanego – zawiadomienie (...) Związku Zawodowego (...) z 15.05.2018 r.; zeznania świadka B. C. – k. 161v.-163; zeznania świadka J. S. (1) - k. 163-164; zeznania świadka K. N. – k. 182-184; przesłuchanie powódki – k. 184-185v.)

W dniu 8.08.2018 r. dyrektor oddziału wręczył powódce wypowiedzenie warunków pracy i płacy, w którym wskazał, że jego podstawą jest zmiana Regulaminu Organizacyjnego Oddziału oraz brak w strukturze organizacyjnej Oddziału dotychczas zajmowanego przez nią stanowiska. Pozwany wypowiedział tym samym powódce dotychczasowe warunki pracy i płacy w zakresie zajmowanego stanowiska, komórki organizacyjnej/miejsca świadczenia pracy, poziomu kwalifikacyjnego oraz zasadniczego miesięcznego wynagrodzenia brutto z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 28.02.2019 r. Jako podstawę prawną wskazał art. 10 ust. 3 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jednocześnie powódce zaproponowano po upływie okresu wypowiedzenia nowe warunki umowy o pracę. Od dnia 1.03.2019 r. powódka miała zajmować stanowisko Starszego Specjalisty ds. Administracyjnych w Dziale Administracji, na poziomie kwalifikacyjnym 3.1, z miesięcznym wynagrodzeniem brutto wynoszącym 7.500 zł oraz dodatkiem wyrównawczym w wysokości 2.765 zł. Wypowiedzenie zawierało pouczenie o możliwości odmowy przyjęcia nowych warunków umowy o pracę oraz możliwości odwołania do Sądu Pracy.

(dowody: wypowiedzenie warunków pracy i płacy z 8.08.2018 r. – k. 232 części B akt osobowych powódki; zeznania świadka B. C. – k. 161v.-163; zeznania świadka K. N. – k. 182-184; przesłuchanie powódki – k. 184-185v.)

Na przełomie 2018 r. w oddziale pozwanego w S. zaszła kolejna zmiana organizacyjna, na podstawie uchwały zarządu (...) S.A. z dnia 23.10.2018 r., w wyniku której od dnia 1.01.2019 r. dział personalny (kadrowo-płacowy) został

przejęty przez departament personalny spółki (centrale). Zmiany łączyły się także z wdrożeniem nowych regulaminów organizacyjnych.

(dowody: zeznania świadka B. C. – k. 161v.-163; zeznania świadka K. N. – k. 182-184)

Powyższy stan faktyczny został ustalony o powołane dowody, które w ocenie Sądu nie budzą żadnych wątpliwości co do ich wiarygodności jak i rzetelności. Dowody z dokumentów zawartych w aktach osobowych powódki pozwoliły na ustalenie przebiegu jej zatrudnienia u pozwanego oraz prawidłowości postępowania pozwanego przy wypowiedzaniu powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy. Dokumenty przedstawione przez stronę pozwaną wraz z zeznaniami świadków B. C. i K. N. obrazują podstawy jak i przebieg zmian organizacyjnych w strukturze pozwanego, w tym również w zakresie zmian personalnych. Dokumenty te korelują z zeznaniami powołanych świadków, tworząc z nimi spójną całość. Zeznania świadków B. C. oraz K. N. pozostają ponadto spójne co do okoliczności związanych z próbami nawiązania porozumienia z powódką odnośnie jej planowanego przeniesienia, przyczyn przeniesienia jej na inne stanowisko, a także odnośnie reakcji powódki na kierowane do niej propozycje zmian.

Odnośnie konsultacji ze związkiem zawodowym zamiaru wypowiedzenia powódce dotychczasowych warunków pracy i płacy, to w tej kwestii niewiele wniosły zeznania świadka J. S. (1), który zeznał, że dokładnych okoliczności z tym związanych nie pamięta. Świadek, choć jest zastępcą przewodniczącego związku zawodowego, nie pamiętał treści zawiadomienia skierowanego do tego związku przez pozwanego ani treści rozmowy, jaką miał przeprowadzić z dyrektorem oddziału w tej sprawie. Nie był w stanie powiedzieć też, czy otrzymał treść porozumień zmieniających. Potwierdził jedynie, że zawiadomienie wpłynęło oraz że nie otrzymał dokumentu projektu porozumienia dotyczącego zmiany stanowiska pracy powódki.

Zeznaniom powódki Sąd przyznał generalnie walor wiarygodności albowiem odpowiadają one sekwencji zdarzeń jakie wynikają z przedstawionej dokumentacji, w tym również pracowniczej a także wynikających z zeznań świadków. Odnośnie przyczyn wypowiedzenia warunków pracy i płacy to powódka odmiennie ocenia w tym zakresie pobudki strony pozwanej, których do końca nie rozumie. Wypowiedzenie jej warunków pracy i płacy uważa za bezzasadne, podważając jednocześnie zasadność niektórych zmian i przesunięć personalnych, czując się jednocześnie z tego powodu pokrzywdzoną.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powódki jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie rozważań wskazać należy, że do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy stosuje się poprzez art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Oznacza to konieczność stosowania przepisów o wypowiedzeniu bez żadnych zmian lub ze zmianami uzasadnionymi innym charakterem wypowiedzenia zmieniającego.

Przykładem odpowiedniego stosowania przepisów o wypowiedzeniu jest art. 38 § 1 k.p., który to wskazuje, że o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Przy wypowiedzeniu zwykłym (definitywnym) dla oceny jego zasadności wystarczy zakładowej organizacji związkowej informacja o przyczynie wypowiedzenia. Natomiast w odniesieniu do wypowiedzenia zmieniającego dodatkowo niezbędna jest informacja, jakie są nowe warunki proponowane przez pracodawcę. Dlatego należy przyjąć, że w przypadku wypowiedzenia zmieniającego z reguły pracodawca jest obowiązany, na podstawie art. 38 § 1 k.p., do podania zakładowej organizacji związkowej nie tylko przyczyny wypowiedzenia, lecz także informacji dotyczących proponowanych pracownikowi nowych warunków.

Istota problemu sprowadza się w niniejszej sprawie do oceny prawidłowości dokonanego przez pozwanego wypowiedzenia zmieniającego z punktu widzenia wymagań formalnych stawianych tego rodzaju czynności prawnej

przepisami prawa materialnego. Powódka w piśmie procesowym z dnia 26.09.2018 r. (k. 114-117) podniosła bowiem, że pismo pozwanego z dnia 15.05.2018 r., zawierające zawiadomienie skierowane do zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia jej warunków umowy o pracę, nie czyni zadość wymogowi z art. 38 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p., albowiem pracodawca w piśmie tym nie określił nowych warunków, jakie zamierza zaproponować powódce jako pracownikowi.

Ze stanowiskiem powódki należy się zgodzić.

Wskazać w tym miejscu trzeba, że pozwany w ramach wymagań formalnych był zobowiązany do przeprowadzenia konsultacji wypowiedzenia zmieniającego z organizacją związkową, reprezentującą powódkę.

Przewidziany w przepisach art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 38 k.p. tryb konsultacji pracodawcy z zakładową organizacją związkową, poprzedzający wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy, ma między innymi na celu umożliwienie zakładowej organizacji związkowej dokonanie oceny zasadności takiej decyzji pracodawcy z punktu widzenia kolektywu pracowniczego, z uwzględnieniem konkretnej sytuacji faktycznej. Konieczne jest więc podanie do wiadomości zakładowej organizacji związkowej nie tylko przyczyn uzasadniających – zdaniem pracodawcy – samą zmianę, lecz także określenie nowych warunków pracy i płacy, jakie zamierza równocześnie zaproponować pracownikowi. Literalna wykładnia przepisu art. 42 § 2 k.p. pozwala na prezentowanie poglądu, że stosowanie „odpowiednio” przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę oznacza w odniesieniu do art. 38 § 1 i art. 30 § 4 k.p., wskazanie wyłącznie, także w piśmie konsultacyjnym do związków zawodowych, przyczyny wypowiedzenia. Jednakże odrębność wypowiedzenia zmieniającego, wynikająca z art. 42 § 2 k.p. nakazuje, dla zachowania poprawności formalnej tej czynności, podanie nie tylko przyczyny wypowiedzenia ale także nowych warunków pracy i płacy. W konsekwencji, skoro przy wypowiedzeniu definitywnym istnieje obowiązek wskazania przyczyny i obowiązek ten przekłada się na konsultację związkową, to w przypadku wypowiedzenia zmieniającego, w piśmie konsultacyjnym do związków zawodowych w sposób tożsamy należy wskazać przyczyny wypowiedzenia jak i treść zaproponowanych pracownikowi warunków, gdyż elementy te stanowią nierozłączną całość. Brak wskazania w piśmie konsultacyjnym do związków zawodowych nowych warunków pracy i płacy w istocie czyni pozorną konsultację związkową, albowiem dla pełnej oceny wypowiedzenia zmieniającego konieczne jest nie tylko poznanie jego przyczyny, ale i pełne poznanie nowej propozycji zatrudnienia. Wadliwa konsultacja związkowa zamiaru wypowiedzenia warunków pracy i płacy stanowi czynność naruszającą przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, co uzasadnia przywrócenie pracownika do pracy z mocy art. 45 § 1 k.p. (zob. uchwała Sądu Najwyższego z 19 maja 1978 r., sygn. V PZP 6/77, OSNC 1978/8/127; wyrok Sądu Najwyższego z 30 listopada 2012 r., sygn. I PK 134/12, OSNP 2013/19-20/224; wyrok Sądu Najwyższego z 9 maja 2013 r. sygn II PK 248/12, OSNP 2014/2/24; wyrok Sądu Najwyższego z 17 października 2017 r., sygn. II PK 275/16, LEX nr 2426547)

Jak wynika z treści zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. z treści pisma pozwanego z dnia 15.05.2018 r. (k. 229 w części B akt osobowych powódki), zawiadomienie skierowane przez niego do zakładowej organizacji związkowej o zamiarze i przyczynie dokonania powódce wypowiedzenia zmieniającego nie zawiera informacji o proponowanych, nowych warunkach pracy i płacy.

Wobec powyższego uznać należało, że przeprowadzona przez stronę pozwaną konsultacja została przeprowadzona nieprawidłowo, albowiem pracodawca nie przedstawił związkowi zawodowemu nowych, proponowanych powódce warunków zatrudnienia.

Przyjmując, że wypowiedzenie zmieniające było niezgodne z prawem z przyczyn formalnych, Sąd zastosował art. 45 § 1 k.p. i przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowe warunki pracy i płacy. Sąd uznał, że możliwym w stanie sprawy jest przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach, albowiem pozwany posiada rozbudowany dział personalny, łączący aktualnie istniejące poprzednio dwa odrębne działy. Wskazać również trzeba, że w okolicznościach niniejszej sprawy należałoby oczekiwać od pozwanego większej staranności w zakresie czynności związanych z prawami pracowniczymi.

Z uwagi na powyższe Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

Na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 15 ust. 3 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.), Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 720 zł tytułem kosztów procesu, o czym orzekł jak w punkcie II wyroku.

Orzeczenie o pozostałych kosztach procesu, zawarte w punkcie III wyroku, znajduje z kolei swoje oparcie w treści art. 98 k.p.c. w związku z art. 113 ust. 1 i art. 97 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

ZARZĄDZENIE

1. Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikom stron.
2. (...) tygodnie.