

Sygn. akt IV P 64/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2022 r.

Sąd Rejonowy w Sanoku IV Wydział Pracy w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Aldona Helińska - Hanus

Protokolant: sekretarz sądowy Ewa Maliwiecka

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2022 r. w Sanoku

na rozprawie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko pozwanej Spółdzielni (...) w W. (...)

o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy

I. przywraca powoda M. S. do pracy u strony pozwanej Spółdzielni (...) w W. (...) na dotychczasowe warunki pracy i płacy,

II. zasądza od Spółdzielni (...) w W. Mazowieckiem na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Sanoku kwotę 3.343,00 zł (trzy tysiące trzysta czterdzieści trzy złote) tytułem kosztów procesu.

Sędzia Sądu Rejonowego

Aldona Helińska – Hanus

Sygn. akt IV P 64/21

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 31 stycznia 2022 r.

W dniu 14.09.2021 r. do Sądu Rejonowego w Sanoku wpłynęło odwołanie M. S. od wypowiedzenia warunków pracy i płacy, w którym to odwołaniu w/w domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenie przez Spółdzielnię (...) w W. (...) warunków umowy o pracę dokonane pismem, doręczonym mu w dniu 28.08.2021 r., a ewentualnie - o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach.

W uzasadnieniu przedmiotowego odwołania powód wskazywał, że jest zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartej w dniu 1.01.1999 r., na stanowisku zastępcy kierownika działu mechaniczno – energetycznego/inspektora bhp, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 2.600 zł stawki zasadniczej plus dodatki i premie. Jak podał, wypowiedzeniem zmieniającym doręczonym w dniu 28.08.2021 r. strona pozwana wypowiedziała mu warunki umowy o pracę, wskutek czego wprowadzone miały zostać nowe warunki w zakresie ustalania prawa i wysokości świadczeń związanych z pracą, tj. nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy pieniężnej. Podnosił, że w związku z powyższym zostanie pozbawiony prawa do dodatkowego wynagrodzenia, które przysługuje mu ze względu na staż pracy wynikający z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u pracodawcy.

Powód podnosił, że o zamiarze dokonania powyższego wypowiedzenia pozwany pracodawca nie zawiadomił na piśmie reprezentującej go zakładowej organizacji związkowej z podaniem przyczyny uzasadniającej to wypowiedzenie. Jak wskazywał powód, należy on do zakładowej organizacji związkowej i pełni funkcje przewodniczącego. W jego ocenie strona pozwana naruszyła przepisy o wypowiedaniu warunków pracy i płacy przez niezastosowanie się do treści art. 38 w zw. z art. 42 § 1 k.p., tj. nie skonsultował zamiaru wypowiedzenia warunków płacy z reprezentującą go zakładową organizacją związkową. Poza powyższym powód podnosił, że podana przez stronę pozwana przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa, gdyż nie doszło do wypowiedzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Wyjaśniał, że zwrócił się o przeprowadzenie kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy w zakresie prawidłowości działań pracodawcy. (k. 2-3)

W odpowiedzi na powyższe Spółdzielnia (...) w W. (...) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych. Jak podała, wskazane przez nią w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia pozostają prawdziwe i uzasadnione oraz stanowią rzeczywistą i istniejącą obiektywnie podstawę wypowiedzenia zmieniającego. Poza tym podniosła też, że nie doszło do naruszenia wymagań formalnych z uwagi na treść art. 241⁽¹³⁾ § 2 k.p.c. Wyjaśniała, że wypowiedzenie jest następstwem odstąpienia przez nią obowiązującego u niej zakładowego układu zbiorowego pracy, który swoim zakresem obejmował zasady ustalania stażu pracy niezbędnego do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej oraz odprawy emerytalnej oraz wysokość tych świadczeń. Jak podała, wskazane odstąpienie zostało zgłoszone do rejestracji przez Państwową Inspekcję Pracy w B. na podstawie § 9 ust. 1 pkt 10 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4.04.2001 r. w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz. U. z 2001 r., Nr 34, poz. 408). W dniu 24.09.2021 r. Państwowa Inspekcja Pracy poinformowała, że informacja o odstąpieniu od stosowania układu została wpisana do rejestru układów.

Pozwany pracodawca wskazywał, że doszło do odstąpienia przez niego od stosowania układu zbiorowego pracy, do którego to odwoływały się umowy o pracę, dlatego też dokonał zmiany warunków umów, kierując się przy tym ogólną zasadą niedyskryminacji. Istniało bowiem ryzyko stosowania do pracowników zatrudnionych w okresie obowiązywania układu i po utracie jego mocy, różnych zasad nabywania prawa i naliczania odpraw oraz nagród jubileuszowych, co skutkowało koniecznością ich ujednoczenia oraz wprowadzenia w tym zakresie korekt i zmian, tak aby nie dochodziło do różnicowania pracowników w zakresie zasad nabywania prawa i naliczania odpraw oraz nagród.

Odnosząc się do kwestii konsultacji związkowej strona pozwana powoływała się w tym zakresie na orzecznictwo Sądu Najwyższego podnosząc, iż w tym przypadku wyłączone jest stosowanie konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową. (k. 49-51v.)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. S. został zatrudniony w (...) Spółdzielni (...) w S. początkowo na czas określony od dnia 2.02.1998 r. do dnia 31.12.1998 r. na stanowisku inspektora BHP w pełnym wymiarze czasu. Następnie na podstawie umowy o pracę z 31.12.1998 r. został zatrudniony u na czas nieokreślony od dnia 1.01.1999 r. Na mocy porozumienia stron z dniem 7.02.2002 r. powód objął stanowisko specjalisty do spraw osobowych.

(dowody: umowa o pracę z 2.02.1998 r. – k. 3 części B akt osobowych powoda; umowa o pracę z 31.12.1998 r. – k. 7 części B akt osobowych powoda; porozumienie zmieniające z 7.02.2002 r. – k. 10 części B akt osobowych powoda)

Z dniem 1.02.2014 r. doszło do przejścia (...) Spółdzielni (...) w S., w której powód był zatrudniony, przez Spółdzielnię (...) w W. (...), która stała się pracodawcą dla pracowników dotychczasowego zakładu.

(okoliczność bezsporna a także dowód w postaci zawiadomienia z 30.12.2013 r. – k. 43 części B akt osobowych powoda)

Na mocy porozumienia zmieniającego zawartego w dniu 27.08.2015 r., z dniem 1.09.2015 r. powód objął u strony pozwanej stanowisko zastępcy głównego mechanika w wymiarze 1/2 etatu oraz inspektora BHP w wymiarze 1/2 etatu.

(dowody: porozumienie z 27.08.2015 r. – k. 68 części B akt osobowych powoda)

Powód jest członkiem zakładowej organizacji związkowej tj. (...) Zawodowego (...).

(okoliczność bezsporna oraz dowód w postaci kopii deklaracji członkowskiej (...) z 21.12.2011 r. – k. 5)

W pozwanej spółdzielni obowiązywał od dnia 26.11.1994 r. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 8.08.1988 r., wpisany do rejestru układów pod nr U CCLXX. W § 28 tegoż układu przewidziano prawo pracowników do nagrody jubileuszowej w wysokości 100% po 25 latach pracy. W zapisie tym zawarto także zasadę, że za każde następne 5 lat pracy nagroda ta będzie wzrastać o 100% podstawy. W ustępie 2 tego samego przepisu wskazano, że pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa za przepracowane lata w danym zakładzie (Spółdzielni (...) w W. (...)) z uwzględnieniem poprzednich okresów zatrudnienia w innych zakładach pracy. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowić miało wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy – obliczone w dniu nabycia prawa do nagrody.

Zgodnie z treścią § 29 przedmiotowego zakładowego układu zbiorowego pracy pracownikowi przysługiwała także jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką w wysokości:

- 100% po 10 latach pracy,
- 150% po 15 latach pracy,
- 200% po 20 latach pracy,
- 300% po 25 latach pracy
- po przepracowaniu kolejnych 5-cio letnich okresów odprawa pieniężna miała wzrastać o dalsze 100% podstawy.

(dowody: kopia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Spółdzielni (...) w W. (...), lipiec 1995 r. wraz z załącznikami – k. 6-43)

Pismem z dnia 2.07.2021 r. strona pozwana poinformowała pracowników o odstąpieniu od w/w układu wskazując jako przyczynę odstąpienia rozwiązanie organizacji związkowych - stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. W dniu 24.09.2021 r. informacja o odstąpieniu od stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy została wpisana do rejestru układów pod nr U-CCLXX/3.

(dowody: poświadczony za zgodność z oryginałem kopie: oświadczenia o odstąpieniu od układu zbiorowego pracy Spółdzielni (...) z 2.07.2021 r. – k. 54, powiadomienia Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. z 24.09.2021 r. – k. 55)

Pismem doręczonym powodowi w dniu 28.08.2021 r. strona pozwana wypowiedziała warunki umowy o pracę zawartej w dniu 1.01.1999 r. w części dotyczącej zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie regulowanym przez Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy Spółdzielni (...) w § 28 i § 29, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 30.11.2021 r. Strona pozwana wskazała w przedmiotowym piśmie, iż przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę jest potrzeba dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia w zakresie zasad wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą do nowej sytuacji powstałej w wyniku odstąpienia przez pracodawcę od stosowania układu zbiorowego pracy oraz wprowadzenie nowych zasad ustalania prawa i wysokości świadczeń związanych z pracą, dotycząca ogółu pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę.

Jednocześnie strona pozwana zaproponowała od dnia 1.12.2021 r. nowe warunki umowy o pracę w zakresie ustalania prawa i wysokości świadczeń związanych z pracą tj. nagrodę jubileuszową w wysokości:

- 100% podstawy wymiaru po upływie – 25 lat pracy w Spółdzielni,
- 200% podstawy wymiaru po upływie – 30 lat pracy w Spółdzielni,
- 300% podstawy wymiaru po upływie – 35 i więcej lat pracy w Spółdzielni,

przy czym do stażu pracy w Spółdzielni zaliczać się miał wyłącznie łączny okres zatrudnienia w Spółdzielni (...) z pominięciem okresów zatrudnienia w innych zakładach pracy za wyjątkiem zakładu pracy, którego przejście na Spółdzielnię nastąpiło w trybie art. 23¹ k.p. Strona pozwana zaproponowała także, że nagroda jubileuszowa może mieć charakter zarówno pieniężny jak i rzeczowy, przy czym w przypadku nagród o charakterze rzeczowym przyznawana miała być wraz ze świadczeniem pieniężnym w wysokości odpowiadającej kwocie podatku dochodowego od osób fizycznych oraz ewentualnych innych świadczeń publicznoprawnych, jakie z tytułu przyznania tej nagrody Spółdzielnia będzie zobowiązana pobrać jako płatnik. O rodzaju wypłacanych nagród miał decydować zarząd pozwanej spółdzielni.

Poza powyższym strona pozwana zaproponowała powodowi także nowe warunki dotyczące jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, gdzie stosowane miały być zasady określone przy ustalaniu okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej. Wysokość omawianej odprawy pieniężnej miała być obliczana według skali procentowej, tj.:

- po 25 latach pracy w Spółdzielni i więcej – 300% podstawy wymiaru,
- po 20 latach pracy w Spółdzielni – 200% podstawy wymiaru,
- po 15 latach pracy w Spółdzielni – 150% podstawy wymiaru,
- w pozostałych przypadkach 100% podstawy wymiaru.

Strona pozwana nie skonsultowała zamiaru wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków umowy o pracę z zakładową organizacją związkową, której powód był członkiem.

Wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę w związku z odstąpieniem przez pracodawcę od stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy otrzymali wszyscy pracownicy zatrudnieni w oddziale strony pozwanej w S..

(okoliczności bezsporne a także dowody: przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z 31.01.2022 r., minuty 00:04:50-00:16:14; przesłuchany w imieniu strony pozwanej M. D. - protokół elektroniczny z 31.01.2022 r., minuty 00:16:15-00:21:02)

Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w B., po przeprowadzonej kontroli zgłoszonych przez Organizację Zakładową (...) w Spółdzielni (...) w W. (...) z siedzibą w S. zagadnień poinformowała w/w organizację o niemożliwości rozwiązania przez pracodawcę Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z powodu braku jednej ze stron zawierającej ten układ i konieczności odstąpienia przez niego w tej sytuacji od stosowania tegoż układu zbiorowego pracy z powodu rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawarły tenże układ. Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w B. dokonała także analizy prawnej dotyczącej konsultacji związkowej przy wypowiedzaniu umów o pracę u strony pozwanej.

(okoliczność bezsporna a także dowód - pismo Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. z 7.10.2021 r. – k. 77-79)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody, które uznał za wiarygodne i nie budzące wątpliwości.

Dowodom z przedłożonych przez strony dokumentów Sąd przyznał walor wiarygodności albowiem nie budziły one wątpliwości co do ich pochodzenia i rzetelności, pomimo tego, iż w znacznej części zostały przedłożone w kserokopiach. Żadna ze stron nie kwestionowała jednakże ich prawdziwości.

Zeznania powoda oraz słuchanego w imieniu pozwanego M. D. Sąd uznał również za wiarygodne albowiem uzupełniają one zgromadzony w sprawie materiał dowodowy oraz potwierdzają to, co zostało zawarte w przedłożonych dowodach z dokumentów.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W istocie okoliczności faktyczne przedmiotowej sprawy nie były pomiędzy stronami sporne.

Poza sporem pozostawała okoliczność, że u pracodawcy - Spółdzielni (...) w W. Mazowieckiem - obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, stroną którego były: (...) Spółdzielczości (...) w Polsce, N. (...) Spółdzielni (...) w W. (...) oraz (...) Region M. Komisja Zakładowa (...) przy (...) Spółdzielni (...). Poza sporem pozostawała również ta okoliczność, że przedmiotowy układ zbiorowy pracy regulował kwestie uprawnień pracowników do nagrody jubileuszowej oraz odprawy.

Bezspornym w sprawie pozostawało również to, że powód jest członkiem zakładowej organizacji związkowej.

Powód podnosił w swoim odwołaniu, że pozwany pracodawca naruszył przepisy art. 38 i art. 42 § 1 k.p. nie konsultując zamiaru wypowiedzenia mu dotychczasowych warunków umowy o pracę, określonych w w/w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy, z zakładową organizacją związkową. Ponadto podnosił, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa, albowiem nie doszło do wypowiedzenia tego układu zbiorowego pracy.

Wobec tak podniesionych zarzutów, w pierwszej kolejności należy wyjaśnić, iż w niniejszej sprawie nie doszło faktycznie do wypowiedzenia zakładowego układu zbiorowego pracy. Pracodawca odstąpił bowiem od jego stosowania z uwagi na zakończenie działalności organizacji związkowych – stron tegoż układu. Powyższe okoliczności znalazły potwierdzenie w treści dokumentów przedłożonych przez stronę pozwaną (k. 54, k. 55, k. 77-79). Pozwany pracodawca odstąpił od stosowania Zakładowego Układu Zbiorowego pracy zgodnie z art. 241²⁹ § 3 k.p.

Ponieważ kodeks pracy nie określa sposobu odstąpienia od stosowania układu, należy przez analogię stosować art. 241¹¹ § 2 pkt 1 k.p. Pracodawca powinien więc zawiadomić o tym pracowników w sposób zwyczajowo przyjęty. Od dnia odstąpienia od stosowania układu nie jest on obowiązany do stosowania go wobec nowo zatrudnionych pracowników. Wobec pracowników będących w stosunku pracy w dniu odstąpienia od stosowania układu pracodawca jest obowiązany nadal stosować układ, ale może on wypowiedzieć wynikające z niego warunki umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. Dopiero po upływie okresu wypowiedzenia mogą obowiązywać nowe warunki umów i innych aktów, jeżeli zostaną one przyjęte przez pracowników.

W przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z sytuacją, w której pracodawca w związku z odstąpieniem od stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy wypowiedział pracownikom, w tym także powodowi, warunki pracy, wynikające z tegoż układu.

Pomiędzy stronami powstał spór, czy pracodawca musiał przeprowadzać konsultację związkową, jeżeli zamierzał dokonać wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy wynikających z układu zbiorowego pracy, od którego odstąpił.

Wyjaśnić w tym miejscu należy, że zgodnie z art. 42 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia warunków pracy i płacy. 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 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 stronę pozwaną wypowiedzenia zmieniającego z punktu widzenia wymagań formalnych, stawianych tego rodzaju czynności prawnej przepisami prawa materialnego. Powód podnosił bowiem, że należał do zakładowej organizacji związkowej a pracodawca nie dokonał wymaganej prawem konsultacji związkowej przez złożeniem mu wypowiedzenia.

Ze stanowiskiem powoda należy się zgodzić.

Wskazać w tym miejscu trzeba, że strona pozwana w ramach wymagań formalnych była zobowiązana do przeprowadzenia konsultacji wypowiedzenia zmieniającego z organizacją związkową reprezentującą powoda.

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.

W tym miejscu wskazać również należy na przepisy dotyczące sytuacji odstąpienia przez pracodawcę od stosowania układu zbiorowego pracy.

Otóż zgodnie z art. 241²⁹ § 3 k.p., w razie rozwiązania wszystkich organizacji związkowych, które zawarły układ zakładowy, pracodawca może odstąpić od stosowania tego układu w całości lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu. Przepis art. 241⁸ § 2 k.p. stosuje się odpowiednio. Przywołany art. 241⁸ § 2 k.p. wskazuje natomiast, że po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przepis art. 241¹³ § 2 k.p. zdanie drugie stosuje się. Jak wynika z kolei z treści art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p., przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu.

Wobec treści powyższych przepisów nadmienić trzeba, że w orzecznictwie występuje rozbieżność co do tego, czy pracodawca musi przeprowadzać konsultację związkową (art. 38 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.), jeżeli doszło do rozwiązania układu zbiorowego pracy a zamierza on dokonać wypowiedzenia warunków pracy wynikających z tego układu. Niemniej aktualnie dominuje w orzecznictwie pogląd, zgodnie z którym to pracodawca, który wypowiada warunki pracy lub płacy wynikające z rozwiązanego układu zbiorowego pracy ma obowiązek przeprowadzić

konsultacje z zakładową organizacją związkową i uzasadnić wypowiedzenie. Pogląd ten potwierdza stanowisko Sądu Najwyższego, w tym uchwała składu 7 sędziów tego Sądu z dnia 15 października 2008 r., III PZP 1/08, LEX nr 453665, w której to Sąd Najwyższy wskazał, że „przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. nie wyłącza wymagania zasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 k.p.) oraz konsultacji zamiaru tego wypowiedzenia z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową (art. 38 k.p.), jeżeli rozwiązany układ zbiorowy pracy nie został zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania”. W uchwale z dnia 4 stycznia 2008 r., I PZP 9/07, LEX nr 333425 Sąd Najwyższy wskazał, że do wypowiedzenia wynikających z układu zbiorowego pracy warunków umowy o pracę w razie rozwiązania tego układu, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania, stosuje się art. 38 § 1 i art. 45 § 1 k.p. W wyroku z dnia 30 września 2011 r., III PK 14/11, LEX nr 1227508, Sąd Najwyższy odniósł się do wskazanej wyżej uchwały z dnia 15 października 2008 r., sygn. III PZP 1/08, wskazując, że chociaż dotyczy ona sytuacji utraty mocy obowiązującej dawnego układu zbiorowego pracy i niezastąpienia go nowym, to w jej uzasadnieniu Sąd Najwyższy zauważył, że przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. znajduje zastosowanie we wszystkich sytuacjach rozwiązania układu zbiorowego pracy. Przepis ten ustanawia zatem podstawową normę określającą wpływ ustania obowiązywania lub stosowania układu zbiorowego pracy na treść stosunku pracy. We wszystkich tych przypadkach wypowiedzenie zmieniające powinno być więc dokonywane według tych samych reguł.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w całości podziela poglądy Sądu Najwyższego wyrażone w powołanych wyżej orzeczeniach.

Z tego też względu uznał, że strona pozwana dokonała wypowiedzenia warunków pracy i płacy powodowi z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Przyjmując, że wypowiedzenie zmieniające było niezgodne z prawem z przyczyn formalnych, Sąd zastosował art. 45 § 1 k.p. i przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej na dotychczasowe warunki pracy i płacy, o czym orzekł jak w punkcie I wyroku.

Orzeczenie o kosztach procesu, zawarte w punkcie II wyroku znajduje swoje oparcie w treści art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 i art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2005 r., Nr 167, poz. 1398 ze zm.).

Sędzia Sądu Rejonowego

Aldona Helińska - Hanus