

Sygn. akt IVP 81/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Urszula Zaleska

Ławnicy: Zofia Skopek , Beata Wilkowsjska

Protokolant: st. sekr. sąd. Magdalena Laskowska

po rozpoznaniu w dniu 12 grudnia 2017 r. w Łomży

na rozprawie z powództwa **J. S.**

przeciwko **Specjalnemu Ośrodkowi Szkolno - (...) w D.**

o przywrócenie dotychczasowych warunków umowy o pracę

I. Przywraca powodowi J. S. dotychczasowe warunki wynagradzania sprzed wypowiedzenia zmieniającego z dnia 31 sierpnia 2017r.

II. Zasądza od pozwanego Specjalnego Ośrodka Szkolno - (...) w D. na rzecz powoda J. S. kwotę 180,-

(sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt. IV P 81/17

UZASADNIENIE

Powód J. S. po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa skierowanego przeciwko pozwanemu Specjalnemu Ośrodkowi Szkolno – (...) w D. żądał przywrócenia dotychczasowych warunków umowy o pracę w części dotyczącej warunków wynagradzania i zasądzenia zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając powództwo podał, że od 31.03.1998r. jest zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. technicznych. Dotychczas jego wynagrodzenie za pracę składało się z : wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2.261 zł, dodatku za wysługę lat w kwocie 452,20 zł, premii regulaminowej w kwocie 452,20 zł i dodatku funkcyjnego w kwocie 470 zł , który został przyznany na podstawie Regulaminu wynagradzania dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Specjalnym Ośrodku Szkolno – (...) w D. (§ 5ust.1 pkt. 4). Wskazał, że do zakresu jego obowiązków wchodzi m.in.: dbałość o prawidłowe funkcjonowanie sieci wodno – kanalizacyjnej, biologicznej oczyszczalni ścieków, kotłowni olejowej, instalacji elektrycznej, innych urządzeń oraz maszyn i sprzętu znajdującego się na terenie ośrodka, bezpośredni nadzór nad pracą konserwatorów, robotnika pracy lekkiej i kierowcy – mechanika, pomoc ww. pracownikom w przypadku dokonywania remontów oraz usuwania awarii.

Podał, że pracodawca w dniu 31.08.2017r. dokonał wypowiedzenia warunków jego wynagradzania poprzez pozbawienie go dodatku funkcyjnego w wysokości 470 zł, co uzasadnił tym, że od 01.09.2017r. powód nie będzie pełnił funkcji bezpośredniego nadzoru na pracą konserwatorów, robotnika pracy lekkiej oraz kierowcy – mechanika.

W związku z tym zwrócił się do dyrektora pozwanego z prośbą o wyjaśnienie przyczyn pozbawienia go nadzoru na pracą pracowników technicznych wskazując, że brak nadzoru nad ww. pracownikami uniemożliwi mu wykonywanie zadań związanych z bezpieczną eksploatacją urządzeń energetycznych i pozostałych, wymagających kwalifikacji uprawniających do ich eksploatacji na stanowisku kierownictwa dozoru, co wynika z Rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 28.04.2003r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci (Dz.U. Nr 89, poz. 828 z późn.zm.) . Wskazał, że osoby pełniące dozór nad urządzeniami energetycznymi powinny posiadać dodatkowe wymagania kwalifikacyjne w zakresie gospodarki energetycznej, jak również posiadać zaświadczenie kwalifikacyjne uprawniające do eksploatacji na stanowisku kierownictwa dozoru. Takie kwalifikacje tylko on jeden posiada i tylko on może sprawować nadzór nad pracą pracowników technicznych.

Wskazał, że w odpowiedzi na to pismo dyrektor SOSZW w D. poinformowała go, że w związku z nową organizacją placówki, planowaniem i organizacją pracy pracowników obsługi będzie zajmowała się nowozatrudniona na stanowisku specjalisty ds. administracji – M. G. (1) oraz, że zmiana ta nie wpływa na realizację przez powoda dotychczasowych obowiązków i nie pozbawia go nadzoru na pracownikami podczas wykonywania prac konserwacyjnych, a także przyznała, że powód jest jedyną osobą posiadającą w ośrodku kwalifikacje do 50kW i jego obowiązki pozostają bez zmian.

Powód podniósł, że w związku z odpowiedzią pani dyrektor, jego zdaniem podana przyczyna wypowiedzenia dotychczasowych warunków wynagradzania jest więc pozorna, ponieważ jako jedyny pracownik posiada niezbędne kwalifikacje do pełnienia nadzoru nad pracownikami technicznymi podczas wykonywania prac konserwacyjnych, a zatrudniona specjalistka takich wymagań nie spełnia. Stwierdził, że w związku z tym nie ma podstaw do pozbawienia go dodatku funkcyjnego. Nadto podniósł, że stosownie do § 5 ust.1 pkt.4 Regulaminu wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Specjalnym Ośrodku Szkolno – (...) w D. - dodatek funkcyjny określony w załączniku nr 2 do tego regulaminu w 2 kategorii zaszeregowania, przysługuje na stanowisku głównego specjalisty . W dacie przyznania dodatku funkcyjnego został on więc faktycznie zatrudniony na stanowisku głównego specjalisty, chociaż formalnie jego stanowisko określone zostało jako specjalista ds. technicznych. Na powyższe, zdaniem powoda, wskazuje fakt, że w tabeli wymagań kwalifikacyjnych, stanowiącej załącznik nr 3 do ww. regulaminu w pod poz. 3 wymieniono tylko głównego specjalistę. W tabeli nie określono wymagań kwalifikacyjnych na stanowiskach specjalisty i starszego specjalisty, które to stanowiska przewidziane są w tabeli H, określającej stanowiska w samorządowych jednostkach organizacyjnych, zawartej w Rozporządzeniu Rady Ministrów z 18.03.2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz.U. z 2014r. ,poz. 1786 z późn.zm.) . Podał, że w dacie przyznania mu dodatku funkcyjnego (23 lipca 2001r.) obowiązywało Rozporządzenie Rady Ministrów z 26 lipca 2000r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz.U. Nr 61, poz. 708 z późn. zm.). § 6 ust. 1 tego rozporządzenia stanowi, że pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem oraz radcy prawnemu przysługuje dodatek funkcyjny, zaś ust. 2 stanowi, że dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach nie związanych z kierowaniem zespołem, dla których w załączniku nr 4 przewiduje się dodatek funkcyjny z tym, że maksymalna stawka tego dodatku przewidziana dla danego stanowiska jest niższa o jedną stawkę. Dodatek funkcyjny został przewidziany dla stanowiska głównego specjalisty. Nie przysługuje on zaś na stanowisku specjalisty i starszego specjalisty.

Powyższe, zdaniem powoda, świadczy o tym, że faktycznie był on zatrudniony na stanowisku głównego specjalisty, chociaż formalnie jest stanowisko określone jako specjalista ds. technicznych. W opinii powoda dodatek funkcyjny ma charakter regulaminowy i związany jest z zatrudnieniem jego na stanowisku głównego specjalisty, a nie jak podaje pracodawca w związku z pełnieniem bezpośredniego nadzoru nad pracą innych pracowników, którego zresztą go nie pozbawiono. Dlatego też uznał, że złożone jemu wypowiedzenie warunków wynagradzania, bez zmiany stanowiska pracy i zakresu dotychczasowych obowiązków związanych z nadzorem pracowników technicznych, jest nieuzasadnione.

Wskazał także, że wypowiedzenie jest wadliwe z tego powodu, że pozwany nie skonsultował zamiaru wypowiedzenia zmieniającego jego warunki wynagradzania z zakładową organizacją związkową – Związkiem (...), którego jest członkiem.

Nadmienił, że podjęte próby polubownego rozwiązania sporu nie przyniosły rezultatu.

Pozwany Specjalny Ośrodek Szkolno – (...) w D. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany potwierdził, że w dniu 31.08.2017r. dokonał powodowi wypowiedzenia warunków wynagradzania z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia, ponieważ od 01.09.2017r. powód nie pełni funkcji bezpośredniego nadzoru nad pracą konserwatorów, robotnika pracy lekkiej oraz kierowcy. Tym samym nie przysługuje jemu dodatek funkcyjny z tego tytułu. Pozwany wskazał, że od 01.09.2017r. na skutek zmian organizacyjnych w zakładzie powstało stanowisko specjalisty ds. administracji i kształcenia, do zadań którego należy m.in. organizowanie, bezpośredni nadzór i kierowanie pracą pracowników obsługi, rozliczanie godzin ich pracy, organizowanie i nadzorowanie prac związanych z bieżącymi pracami remontowymi w ośrodku oraz spraw związanych z bieżącymi naprawami i konserwacją sprzętu będącego w posiadaniu placówki we współpracy ze specjalistą ds. technicznych. W związku z tymi zmianami nadzór nad pracownikami obsługi został powierzony więc osobie zatrudnionej na stanowisku specjalisty ds. administracji i kształcenia. Pozwany zaprzeczył by powód otrzymywał dodatek funkcyjny z uwagi na zatrudnienie na stanowisku głównego specjalisty. Wskazał, że powód został zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. technicznych, a dodatek funkcyjny został jemu przyznany w dniu 23.07.2001r. na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26.07.2000r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego, który dopuszczał przyznanie takich dodatków pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem. Pozwany podał, że powód aktualnie nie kieruje już zespołem pracowników, w związku z tym dodatek funkcyjny jemu nie przysługuje.

Postanowieniem z dnia 25.09.2017r., na podstawie art. 25§1 k.p.c. Sąd ustalił wartość przedmiotu sporu w niniejszej sprawie na kwotę 43.625 zł (k.8).

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Powód J. S. jest zatrudniony w pozwanym Specjalnym Ośrodku Szkolno- (...) w D. od 01.09.1997r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty ds. technicznych. Wynagrodzenie powoda do 23.07.2001r. składało się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku za staż pracy, premii regulaminowej w wysokości 20 % wynagrodzenia zasadniczego (dowód: umowy o pracę – k. 1B, 9Bi 10B akt osobowych). Powód otrzymał na piśmie zakres obowiązków, w którym wskazano w pkt. I .3, że sprawuje on bezpośredni nadzór nad pracą konserwatorów, robotnika pracy lekkiej i kierowcy mechanika (k. 4/B, 14/B i 54/B akt osobowych).

Od dnia 23.07.2001r. pracodawca, oprócz dotychczasowych składników wynagrodzenia, tj. wynagrodzenia zasadniczego, dodatku stażowego i premii regulaminowej przyznał powodowi od dnia 01.07.2001r. dodatek funkcyjny w wysokości 200zł (dowód: pismo z dnia 23.07.2001r. – k.25B akt osobowych), który był następnie zwiększany.

W pozwanym ośrodku o 2009 roku obowiązuje Regulamin wynagradzania dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Specjalnym Ośrodku Szkolno - (...) w D.. W § 5 ww. Regulaminu wskazano, że dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowisku głównego księgowego, starszego księgowego, sekretarza szkoły i głównego specjalisty (dowód: Regulamin wynagradzania dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Specjalnym Ośrodku Szkolno - (...) w D. – k.6, zeznania stron: powoda k. 44v-45v, dyrektor K. J. –B. k.45v-46).

Od 1 sierpnia 2016r. wynagrodzenie powoda składało się: z wynagrodzenia zasadniczego wg. gr XVII w kwocie 2.261zł, dodatku funkcyjnego – w kwocie 470zł, dodatku za staż pracy w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego i premii

regulaminowej w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego(dowód: pismo z dnia 01.08.2016r. – k. 86B akt osobowych).

Od 1998 roku powód jest członkiem Związku (...) Oddziału w Z. (dowód: zaświadczenie – k. 42, legitymacja członka (...) k. 43).

Powód od 1 stycznia 2016r. do 31 grudnia 2020r. (okres kadencji) pełni w pozwanym Specjalnym Ośrodku Szkolno (...) w D. **funkcję społecznego inspektora pracy**, o czym dyrektor pozwanego została poinformowana przez Zarząd Oddziału Związku (...) w Z. pismem z dnia 30.12.2015r. (dowód: informacja o wyborze powoda na funkcję społecznego inspektora pracy - k. 83/B akt osobowych).

W dniu 31.08.2017r. na wniosek dyrektora pozwanego został zmieniony arkusz organizacyjny pozwanego SOSzW w D. poprzez wprowadzenie nowego stanowiska pracy specjalisty ds. administracyjnych i kształcenia(dowód: arkusz organizacyjny roku (...) i aneks nr (...) do tego arkusza – k. 31 i k. 32), który został pozytywnie zaopiniowany przez zakładową organizację związkową(dowód: k. 34, zeznania sdyrektor K. J. –B. k.45v-46).

W dniu 31 .08. 2017r. pozwany zatrudnił M. G. (1) na czas określony od -1.-09.2017r. do 31.08.2018r. na stanowisku specjalisty ds. administracji i kształcenia, której oprócz wynagrodzenia zasadniczego , dodatku stażowego i premii regulaminowej , przyznano dodatek funkcyjny w kwocie 470złoty. W informacji o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych wskazano ,że dodatek funkcyjny przyznany został w związku z organizowaniem, bezpośrednim nadzorem i kierowaniem pracą pracowników obsługi oraz ,że w przypadku zmiany zakresu czynności dodatek ten nie przysługuje (dowód: umowa o pracę M. G. – k. 35, informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych – k. 39). W zakres obowiązków M. G. (1) między innymi wchodzi: organizowanie , bezpośredni nadzór i kierowanie pracą pracowników obsługi oraz organizowanie i nadzorowanie prac związanych z bieżącymi pracami remontowymi w ośrodku oraz spraw związanych z bieżącymi naprawami i konserwacją sprzętu będącego w posiadaniu placówki we współpracy ze specjalistą ds. technicznych (dowód: zakres obowiązków specjalisty ds. administracji i kształcenia- k. 36-37, zeznania dyrektor K. J. –B. k.45v-46).

W dniu 31 sierpnia 2017r. dyrektor pozwanego wypowiedziała powodowi warunki wynagradzania w zakresie dodatku funkcyjnego wskazując, że przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków wynagradzania jest fakt ,że od 01.09.2017r. powód nie będzie pełnił funkcji bezpośredniego nadzoru nad pracą konserwatorów , robotnika pracy lekkiej oraz kierowcy mechanika . Od 1 grudnia 2017r. zaproponowała powodowi nowe warunki wynagradzania, tj. wynagrodzenie zasadnicze wg.gr. XVII w kwocie 2.261zł , dodatek stażowy w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego i premii regulaminowej w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego(dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę – k. 91B akt osobowych). Powód otrzymał także pisemny zakres proponowanych obowiązków(dowód: k. 92/B akt osobowych,).

Pismem z dnia 04.09. 2017r. powód zwrócił się do dyrektora pozwanego z prośbą o wyjaśnienie przyczyn pozbawienia go nadzoru na pracą pracowników technicznych wskazując, że brak nadzoru nad ww. pracownikami uniemożliwi mu wykonywanie zadań związanych z bezpieczną eksploatacją urządzeń energetycznych i pozostałych, wymagających kwalifikacji uprawniających do ich eksploatacji na stanowisku kierownictwa dozoru(dowód: pismo k. 93/B akt osobowych).

W odpowiedzi na to pismo pismem z d15.09.2017r. dyrektor pozwanego poinformowała powoda , że od 01.09.2017r. . w związku z nową organizacją pracy placówki, planowaniem i organizacją pracy pracowników obsługi w pozwanym ośrodku zajmuje się specjalista ds. administracji oraz ,że zmiana ta nie wpływa na realizację przez [powoda dotychczasowych jego obowiązków i pozbawienia powoda nadzoru na d pracownikami podczas wykonywania prac konserwacyjnych. Wskazała ,że w powód nadal sprawuje dozór nad osobami wykonującymi prace w zakresie eksploatacji oraz jako osoba na stanowisku technicznym sprawuje nadzór nad eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci . Potwierdziła ,że powód spełnia wymagania kwalifikacyjne do wykonywania prac na stanowisku dozoru w zakresie : obsługi, konserwacji(Grupa 2) urządzeń wytwarzających , przetwarzających , przesyłających i zużywających ciepło

oraz innych urządzeń energetycznych .Podała także ,że powód jest jedyną osobą w ośrodku posiadającą kwalifikacje do 50kW , dlatego też bez zmian pozostają jego obowiązki (dowód: pismo z 15.09.2017r – k. 94/B akt osobowych).

Dyrektor pozwanego przed doręczeniem powodowi wypowiedzenia zmieniającego warunki wynagradzania – nie poinformowała Związku (...) Oddziału w Z. o zamiarze dokonania wypowiedzenia zmieniającego na warunki wynagradzania powoda na niekorzyść i przyczynach tego wypowiedzenia (dowód: zeznania dyrektor K. J. –B. k.45v-46).

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań stron i wyżej wymienionych dokumentów.

Sąd dał wiarę tym dowodom ,albowiem generalnie stan faktyczny nie był sporny pomiędzy stronami. Zeznania stron znajdują potwierdzenie w treści dowodów z dokumentów, które zdaniem Sądu są wiarygodne.

Powództwo jest zasadne.

Zadaniem tut. Sądu było ustalenie, czy pracodawca był uprawniony do wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia z przyczyn podanych w wypowiedzeniu.

Wynagrodzenie jest istotnym składnikiem umowy o pracy . Zatem zmiana wynagrodzenia pracownika na niekorzyść wymaga wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę.

Sąd ustalił ,co wynika z akt osobowych powoda ,że od 1 stycznia 2016r. powód pełni w pozwanym Specjalnym Ośrodku Szkolno- (...) w D. ***funkcję społecznego inspektora pracy.*** Kadencja , na którą powód został wybrany upływa 31 grudnia 2020r.

Zatem powód jest pracownikiem chronionym , co wynika z art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy z dnia 24 czerwca 1983 r.(t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 567), który stanowi, że zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej. Z ust 3 tego artykułu wynika zaś ,że zakład pracy nie może także wypowiedzieć pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy warunków pracy i płacy na jego niekorzyść w okresie ustalonym w ust. 1, chyba że wypowiedzenie stało się konieczne z przyczyn, o których mowa w art. 43 Kodeksu pracy, czyli ze względu na:

- wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy,
- stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy,
- niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Wynikająca z tego przepisu szczególna ochrona trwałości stosunku pracy społecznego inspektora pracy nie ma jednak charakteru absolutnego, bowiem uchyla ją art. 5 ust. 5 pkt 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z którym w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi będącemu społecznym inspektorem pracy. Przepis ten stosuje się także odpowiednio do tzw. zwolnień indywidualnych na podstawie art. 10 ust. 1 tej ustawy. Z przepisów tych wynika, ogólnie rzecz ujmując, zniesienie zakazu zmiany warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy, jeśli z przyczyn niedotyczących pracownika nie jest możliwe dalsze jego zatrudnianie na dotychczasowym stanowisku pracy.

Dyrektor pozwanego została poinformowana przez Zarząd Oddziału Związku (...) w Z. pismem z dnia 30.12.2015r. o wyborze powoda na społecznego inspektora pracy (dowód: informacja o wyborze powoda na funkcję społecznego inspektora pracy - k. 83/B akt osobowych), zatem miała wiedzę, że powód w okresie kadencji i rok po jej upływie, korzysta z tzw. bezwzględnej ochrony prawnej stosunku pracy.

Odnosząc powyższe rozważania na grunt rozpatrywanej sprawy Sąd stwierdził, że pozwany wypowiedział powodowi warunki wynagradzania poprzez pozbawienie go dodatku funkcyjnego, zatem była to zmiana na niekorzyść. Sąd stwierdził także, że w przedmiotowej sprawie nie zaszły żadne okoliczności, o których stanowi art. 43 Kodeksu pracy, ani nie dokonywano zwolnień na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pozwany takich okoliczności nie podniósł i nie wykazywał.

Zatem pozwanego wiązał bezwzględny zakaz zmiany powodowi warunków umowy o pracę na niekorzyść. Wypowiedzenie powodowi warunków umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia zostało dokonane więc z naruszeniem prawa - art. 13 ust. 1 i 3 ustawy o społecznej inspekcji pracy z dnia 24 czerwca 1983 r. (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 567). Dyrektor pozwanego zupełnie zlekceważyła fakt szczególnej ochrony stosunku pracy powoda i nawet nie poinformowała związków zawodowych o planowanym wypowiedzeniu zmieniającym, co sama przyznała. Zatem, gdyby powód nie był objęty szczególną ochroną stosunku pracy z uwagi na pełnioną funkcję społecznego inspektora pracy, to także to wypowiedzenie byłoby dotknięte wadami prawnymi z uwagi na brak konsultacji zamiaru wypowiedzenia ze związkami zawodowymi, do czego pracodawcę obliguje art. 38 k.p.

Wobec powyższego wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę powoda (w części dotyczącej wynagrodzenia) w sytuacji, gdy nie zaszły okoliczności wskazane w art. 43 k.p. oraz, gdy pracodawca nie dokonywał, tzw. zwolnień grupowych lub indywidualnych w trybie art. 10 ust. 1 tej ustawy – było niezgodne z prawem i dlatego powództwo jest zasadne i polegało uwzględnieniu. W tej sytuacji nie mają żadnego znaczenia argumenty podnoszone przez stronę pozwaną wskazane w odpowiedzi na pozew, albowiem jak wyżej podano wypowiedzenie powodowi warunków umowy o pracę (w tym warunków wynagradzania) byłoby możliwe tylko przy zaistnieniu okoliczności wskazanych z art. 43 k.p. i w trakcie dokonywania zwolnień na podstawie ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych.

Pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy w sytuacji bezprawnej zmiany warunków umowy o pracę przysługują roszczenia przewidziane w kodeksie pracy na wypadek niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków umowy o pracę. Tym samym pracownikowi przysługują – w zależności od czynności podlegającej zaskarżeniu i od woli pracownika – roszczenie o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne (lub po upływie okresu wypowiedzenia o przywrócenie dotychczasowych warunków umowy o pracę) lub o odszkodowanie (art. 42 § 1 k.p. w związku z 45§1 k.p. i 56 k.p.). Należy podkreślić, że jeżeli pracownik chroniony w terminie i prawidłowo wniesie do sądu odwołanie, to sąd, co do zasady, musi to odwołanie uwzględnić i orzec zgodnie z żądaniem zgłoszonym przez pracownika. Powód wniósł o przywrócenie poprzednich warunków wynagradzania i Sąd to roszczenie uwzględnił na podstawie art. 42 § 1 k.p. w związku z 45§1 k.p.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na mocy art. 98 k.p., ustalając wysokość tychże kosztów na podstawie przepisu § 9 ust. 1 pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2016 r. poz.1667).