

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2018 roku

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Urszula Kulesza, Anna Wójcik

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 października 2018 roku we Wrocławiu

sprawy z powództwa Z. S.

przeciwko Szpitalowi (...) we W.

o przywrócenie warunków pracy i płacy

- I. przywraca powódce Z. S. warunki pracy i płacy u strony pozwanej tj. w Szpitalu (...) we W., sprzed wypowiedzenia zmieniającego z pisma z dnia 24.08.2015 r.;
- II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka Z. S. w pozwie przeciwko Szpitalowi (...) we W. wniosła o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne oraz o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy, a także o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że jest zatrudniona w pozwanym Szpitalu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pismem z dnia 24 sierpnia 2015 r. powódce zostały wypowiedziane warunki umowy o pracę. Powodem wypowiedzenia była zmiana regulaminu wynagradzania, wprowadzona aneksem z dnia 20 lipca 2015 r. Zgodnie ze znowelizowaną treścią regulaminu, tj. rozdziałem XIII ust. 2, okresem uprawniającym do nabycia nagrody jubileuszowej jest okres zatrudnienia u pozwanego. W ocenie powódki zmiana wynikająca z przedmiotowego aneksu jest niezgodna z przepisami prawa pracy. Zgodnie z art. 9 § 2 k.p. postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników, niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Regulamin wynagradzania wprowadzony aneksem z dnia 20 lipca 2015 r. jest sprzeczny z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 29 lipca 2011 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników niektórych podmiotów leczniczych. W myśl § 10 ust. 2 powołanego aktu, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy innych odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Zmiana wprowadzona aneksem z dnia 20 lipca 2015 r. w zakresie punktu 2 aneksu jest niezgodna z w/w aktem wykonawczym, uzależniając prawo do nabycia nagrody jubileuszowej od zatrudnienia tylko i wyłącznie u pracodawcy. Powódka wskazała także na naruszenie procedury wynikającej z ustawy

o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz wskazała, że jest dyskryminowana w zatrudnieniu ze względu na brak zaliczenia do nagród jubileuszowych stażu pracy poza pozwanym Szpitalem.

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

W uzasadnieniu pozwana podniosła, że przyczyną wypowiedzenia jest zmiana zasad zaliczania okresów zatrudnienia uprawniających do nabycia nagrody jubileuszowej, dotycząca wszystkich pracowników zatrudnionych u strony pozwanej w związku z wprowadzonymi zmianami organizacyjnymi związanymi z restrukturyzacją zatrudnienia i ograniczaniem kosztów wynagrodzeń. W pozwanym szpitalu podstawowym aktem prawnym określającym zasady jego funkcjonowania jest obowiązująca ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, zgodnie z której art. 64 pozwany ma prawo i podstawy do ustalania okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej, a zasady te regulują przepisy o wynagradzaniu – w tym regulaminy wynagradzania. Powołany w pozwach akt prawny jest aktem archiwalnym i nie ma w niniejszym przypadku zastosowania. Strona pozwana od kilku lat generuje ujemny wynik finansowy, co doprowadziło do bardzo głębokiego kryzysu ekonomiczno – finansowego. W roku 2014 znacznie wzrósł stopień obciążenia przychodów ze sprzedaży kosztami pracy. W roku 2015 nastąpiło dalsze pogorszenie kondycji finansowej szpitala. W pierwszych czterech miesiącach 2015 r. poniesiona strata netto osiągnęła poziom 1,9 mln zł. W okresie od stycznia do kwietnia 2015 r. nastąpiło dalsze pogorszenie płynności finansowej, co spowodowało wzrost wielkości zadłużenia, a zobowiązania wymagalne wzrosły z kwoty 8,5 mln na koniec roku 2014 do 10,2 mln na koniec kwietnia 2015 r. Rozwiązanie tych problemów wymagało zatem podjęcia natychmiastowych działań restrukturyzacyjnych rozłożonych w czasie, skierowanych przede wszystkim na redukcję kosztów stałych, w których największą wartość stanowią koszty wynagrodzeń łącznie z narzutami oraz koszty działań w obszarze przychodowym i organizacyjnym. W ramach realizowanego planu restrukturyzacji zostały zmienione zasady uprawniające do nagrody jubileuszowej. Aneks nr (...) z dnia 20 lipca 2015 r. do Regulaminu Wynagradzania obowiązującego u strony pozwanej z dnia 15 stycznia 2014 r. wprowadzono zmianę polegającą na tym, iż okresem pracy uprawniającym do nabycia nagrody jubileuszowej jest okres zatrudnienia w pozwanym szpitalu. Związki Zawodowe (...) oraz Neonatologów nie wyraziły zgody na wprowadzenie aneksu, natomiast pozostałe związki zawodowe działające u strony pozwanej nie wyraziły swojej opinii. W tej sytuacji, wobec braku wspólnego stanowiska związków zawodowych, przedmiotowy aneks nr (...) został wprowadzony i obowiązuje od dnia 1 września 2015 r. Pracownikom, w tym powódkom, zostały wręczone wypowiedzenia warunków umowy o pracę w części dotyczącej zasad nabywania prawa do nagrody jubileuszowej.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka Z. S. została zatrudniona przez stronę pozwaną, Szpital (...) we W., na podstawie umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2010 r. zawartej na czas próbny do 28 lutego 2011 r., a następnie od 1 marca 2011 r. na czas nieokreślony na stanowisku pielęgniarki.

Dowód: Akta osobowe powódki

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

Dowód: Regulamin wynagradzania k. 55-77

Strona pozwana od wielu lat generuje ujemny wynik finansowy, co doprowadziło do kryzysu ekonomiczno – finansowego. W roku 2014 znacznie wzrósł stopień obciążenia przychodów ze sprzedaży kosztami pracy. Na wzrost wpłynęło m.in. zamknięcie oddziału ginekologiczno – położniczego w okresie od 1 czerwca 2014 r. do 13 lipca 2014 r. w związku z realizacją inwestycji „Termomodernizacja budynków użyteczności Szpitala”. W 2015 r. nastąpiło

dalsze pogorszenie kondycji finansowej szpitala. W pierwszych czterech miesiącach 2015 r. poniesiona strata netto osiągnęła poziom 1,9 mln zł. W okresie od stycznia do kwietnia 2015 r. nastąpiło pogorszenie płynności finansowej, co spowodowało wzrost wielkości zadłużenia, a zobowiązania wymagalne wzrosły z kwoty 8,5 mln na koniec 2014 r. do 10,2 mln zł na koniec kwietnia 2015 r.

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

Dowód: Plan restrukturyzacji Szpital (...) we W. – część I i II k. 39-49

Pisma Członka Zarządu Województwa (...) J. M. z dn. 17.06.2015 r. k. 51-53

Zeznania świadka J. K. k. 115 (płyta CD)

Zeznania świadka M. S. k. 106 (płyta CD)

Przesłuchanie J. W. za stronę pozwaną k. 145 (płyta CD)

Aneks nr (...) z dnia 20 lipca 2015 r., w § 1 ust. 2 wprowadzono do Regulaminu Wynagradzania zmianę polegającą na tym, iż okresem pracy uprawniającym do nabycia nagrody jubileuszowej jest wyłącznie okres zatrudnienia w pozwanym szpitalu. Aneks wszedł w życie z dniem 1 września 2015 r.

Dowód: Aneks nr (...) z dnia 20.07.2015 r.

Pismem z dnia 24 sierpnia 2015 r., doręczonymi powódce w dniu 4 września 2015 r., strona pozwana złożyła powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umów o pracę w części dotyczącej zasad nabywania prawa do nagrody jubileuszowej, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 grudnia 2015 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmianę zasad zaliczania okresów zatrudnienia uprawniających do nabycia nagrody jubileuszowej dotyczącą wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 stycznia 2016 r., nagroda jubileuszowa przysługiwać miała wyłącznie za staż pracy w pozwanym szpitalu.

Dowód: Wypowiedzenie warunków umów o pracę z dn. 24.08.2015 r. k. 6

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosi 4 660,83 zł brutto.

Dowód: Zaświadczenia k. 37

Na dzień wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego strona pozwana zatrudniała 438 pracowników. Wypowiedzenia wręczono wszystkim pracownikom Szpitala w okresie od września do października – listopada, większość niezwłocznie po ich sporządzeniu, tj. we wrześniu 2015 r. W okresie nieprzekraczającym 30 dni wypowiedzenia zmieniające objęły ponad 30 pracowników. Jedna osoba nie przyjęła nowych warunków pracy i płacy.

bezsporne

Dowód: pismo strony pozwanej k. 146

Powódka nabyła prawo do nagrody jubileuszowej w 2012 r. za 30 lat pracy. powódka w roku 2017 r. nie otrzymała nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy. Gdyby powódka otrzymała nagrodę jubileuszową w 2017 r. za 35 lat pracy wysokość nagrody wynosiłaby kwotę 9.245,60 zł brutto. Obecnie otrzymałaby kwotę 8.765,36 zł brutto.

bezsporne

Dowód: pismo strony pozwanej k. 146

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie nie był sporny. Ustalenia stanu faktycznego wynikają z niekwestionowanych przez strony dokumentów oraz zeznań świadków i strony pozwanej. Żadna ze stron nie kwestionowała stanu faktycznego w sprawie. Tym samym spór między stronami dotyczył kwestii natury prawnej, a nie faktycznej.

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu, a co za tym idzie materialnoprawną podstawę roszczenia pozwów stanowił przepis art. 45 § 1 k.p. (w zw. z art. 42 § 1 k.p.), stosownie do którego w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W ocenie Sądu, nie zasługuje na uwzględnienie zarzut powódki, że wypowiedzenia warunków umów o pracę, opierające się o zmianę Regulaminu Wynagradzania, był sprzeczne z ogólnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, korzystniejszymi od wspomnianego Regulaminu w zakresie zaliczania okresów zatrudnienia do stażu pracy wymaganego dla nabycia nagrody jubileuszowej. Wprowadzenie do Regulaminu Wynagradzania zmiany polegającej na tym, że okresem pracy uprawniającym do nabycia nagrody jubileuszowej jest okres zatrudnienia w pozwanym szpitalu nie budzi sprzeciwu i nie jawi się jako bezzasadne czy niezgodne z przepisami prawa, ponadto nie budzi zastrzeżeń w świetle zasady równego traktowania pracowników.

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

Zważywszy, iż powódka jest pracownikiem SP ZOZ, przy rozpatrywaniu niniejszej sprawy zastosowanie będą miały przepisy szczególne zawarte m.in. w ustawie o działalności leczniczej.

Zgodnie z art. 64 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. Nr 112, poz. 654), ustalanie okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej, o której mowa w art. 62, oraz jednorazowej odprawy, o której mowa w art. 63, a także szczegółowe zasady ich obliczania i wypłacania regulują przepisy o wynagrodzeniu obowiązujące u danego pracodawcy. Ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie do ustawy jednolitej regulacji dotyczącej ustalania okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej, odprawy rentowej czy emerytalnej, a także zasad obliczania oraz wypłacania tych świadczeń, pozostawiając obowiązek uregulowania tych zagadnień samym SPZOZ-om, jako pracodawcom. Zasady te będą więc zawarte w aktach wewnętrznych Zakładów, takich jak regulaminy wynagradzania czy układy zbiorowe. Oznacza to, że w aktach wewnętrznych związanych z prawem pracy w zakładzie pracy można ustalić, czy staż pracy niezbędny dla uzyskania prawa do nagrody będzie obliczany od stażu zakładowego pracy, czy od stażu ogólnego lub też według innych kryteriów (Nowak – Kubiak, Ustawa o działalności leczniczej. Komentarz 2012, wyd. 1, Legalis).

Strona pozwana była zatem uprawniona do swobodnego (przy uwzględnieniu, że wprowadzane regulacje nie mogą być mniej korzystne dla pracowników wszędzie tam, gdzie przepisy prawa, w tym Kodeksu pracy, przewidują minimalne gwarancje) ukształtowania zasad przyznawania nagród jubileuszowych w Regulaminie Wynagradzania. Żaden przepis rangi ustawowej lub aktu wykonawczego nie reguluje w sposób bardziej korzystny, niż uczyniła to strona pozwana, zasad obliczania i wypłacania nagrody jubileuszowej. Nie zachodzi zatem sprzeczność pomiędzy uregulowaniami ustawowymi a brzmieniem Regulaminu Wynagradzania przyjętym przez stronę pozwaną na mocy aneksu nr (...).

Dokonane wypowiedzenia warunków umów o pracę opierające się o zmianę Regulaminu Wynagradzania nie były więc sprzeczne z przepisami prawa pracy z uwagi na unormowanie art. 9 § 2 k.p.

Na marginesie zważyć należy, że powoływane przez powódkę rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 29 lipca 2011 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę pracowników niektórych podmiotów leczniczych zostało uchylone z dniem 1 lipca 2013 r.

Wypowiedzenie warunków umowy o pracę czyniło również zadość wymogom określonym w art. 30 § 4 k.p. Podana przyczyna została określona w dostatecznie precyzyjny sposób. Pracownicy mieli świadomość zmian dokonanych przez pracodawcę w treści Regulaminu Wynagradzania, zaś wspomniana modyfikacja wymuszała złożenie wypowiedzeń. Zmieniły się bowiem reguły wynagradzania pracowników.

Rolą sądu pracy nie jest ocenianie trafności decyzji pracodawcy pod kątem potrzeb gospodarczych, to jednak należy zaznaczyć, iż działanie strony pozwanej jawi się jako uzasadnione. Wynik finansowy szpitala, którego zadłużenie ulegało poważnemu i stałemu powiększaniu, rodził konieczność podjęcia działań zaradczych. Brak odpowiedniej reakcji doprowadziłby nie tylko do poważnego zaburzenia w funkcjonowaniu tej placówki, ale również musiałby skutkować likwidacją licznych miejsc pracy. Trzeba dodatkowo wskazać, że uzasadnienie wypowiedzenia zmieniającego może wynikać z potrzeby dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku zmian regulaminu wynagradzania (por. wyrok SN z dnia 11 marca 2013 r., sygn. akt II PK 211/12).

Zmiany w Regulaminie Wynagradzania oraz wypowiedzenia warunków umów o pracę zostały przeprowadzone w trybie art. 77² § 5 k.p. w zw. z art. 241¹³ § 2 k.p., który to przepis stanowi, iż postanowienia regulaminu wynagradzania 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.

Strona powodowa podniosła także zarzut, iż wspomniane wypowiedzenia były sprzeczne z przepisami prawa pracy z uwagi na niedopełnienie procedury wiążącej się z dokonaniem zwolnienia grupowego. Jest bezsporne, że przed dokonaniem wypowiedzeń pracodawca nie zastosował wymogów określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Kwestia czy pracodawca dokonujący wypowiedzeń warunków umów o pracę z uwagi na zmiany w aktach wewnętrznych ma obowiązek stosować przepisy wspomnianej ustawy, była oceniana przez Sąd Najwyższy niejednolicie.

W wyroku z dnia 17 maja 2007 r. (sygn. akt III BP 5/07, OSNP 2008/13-14/188, OSP 2009/3/28) Sąd Najwyższy stwierdził, że przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych stosuje się również do wypowiedzeń zmieniających, ze względu na art. 1 ust. 1 tej ustawy w związku z art. 42 § 1 k.p. Głównym argumentem popierającym takie twierdzenie miałyby być brzmienie dyrektywy 98/59/WE w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych. Wykładnia prawa krajowego powinna być bowiem zgodna z prawem wspólnotowym (unijnym), natomiast wedle tej dyrektywy przepisy o zwolnieniach grupowych powinny mieć zastosowanie także do innych form wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy.

W wyroku z dnia 30 września 2011 r. Sąd Najwyższy zajął odmienne stanowisko. Sąd Najwyższy orzekł, że nie zawsze konieczne jest stosowanie przypisów ustawy o zwolnieniach grupowych do wypowiedzeń zmieniających. Zastosowanie przepisów tej ustawy może być bowiem sprzeczne z art. 241¹³ § 2 k.p. Sąd zwrócił również uwagę na praktyczne aspekty przyjęcia stanowiska przeciwnego wskazując, że każdorazowe zastosowanie przepisów ustawy mogłoby prowadzić do paraliżu organizacyjnego poprzez zmuszenie pracodawcy do uprzedniego pytania się pracowników o stosunek do zmian. W polemice do wcześniejszego wyroku Sąd wskazał, że nowa ustawa posługuje się innymi kryteriami niż stara – nie ma tutaj kryterium zmniejszenia zatrudnienia, jest natomiast zwrot ogólny – „przyczyny niedotyczące pracowników”. Sąd wskazał również na sposób rozstrzygnięcia o konieczności stosowania procedur

ustawy o zwolnieniach grupowych – konieczne jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym wypowiedzenie zmieniające zmierza, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia warunków przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika. Wypowiedzenia zmieniające, które mają na celu dostosowanie sytuacji prawnej pracowników po zmianie lub utracie mocy obowiązującej przez układ zbiorowy pracy nie mają na celu zwolnień pracowników, a więc – co do zasady – nie ma konieczności stosowania do nich przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Powyzsze orzeczenie spowodowało wątpliwości jak odróżnić sytuacje, w których celem pracodawcy jest zmiana warunków zatrudnienia, od tych, w których prawdziwym zamiarem jest zakończenie stosunków pracy. Kwestia stosowania procedury zwolnień grupowych do wypowiedzeń zmieniających po raz kolejny stała się przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, który postanowieniem z dnia 11 lutego 2015 r. (sygn. akt I PZP 7/14, Legalis) zdecydował o przekazaniu przedstawionemu mu zagadnienia prawnego do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi Sądu Najwyższego, który natomiast w postanowieniu z dnia 14 października 2015 r., wydanym w składzie siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego, odmówił podjęcia uchwały, wskazując na potrzebę zwrócenia się przez sąd orzekający w sprawie o wykładnię przepisów do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

Odpowiadając na pytanie skierowane do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej przez tut. Sąd na mocy postanowienia z dnia 17 lutego 2016 r., w wyroku z dnia 21 września 2017 r. (sygn. akt C-149/16, Legalis) Trybunał orzekł, że artykuł 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy 98/59/WE z 20.7.1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, iż pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia konsultacji, o których mowa w art. 2, jeżeli ma zamiar dokonać jednostronnej zmiany warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która – w przypadku odmowy przyjęcia przez tych pracowników – powoduje ustanie stosunku pracy, w zakresie, w jakim spełnione są przesłanki przewidziane w art. 1 ust. 1 tej dyrektywy, co powinien ustalić sąd odsyłający.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 dla celów niniejszej dyrektywy:

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

i) bądź, w okresie trzydziestu dni:

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

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

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

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

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

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

Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania m.in. do pracowników administracji publicznej lub instytucji prawa publicznego (lub, w przypadku gdy państwa członkowskie nie stosują tego pojęcia, do jednostek będących ich odpowiednikami) (art. 1 ust. 2 dyrektywy 98/59).

Zgodnie z art. 2 dyrektywy 98/59, w przypadku gdy pracodawca ma zamiar dokonać zwolnień grupowych, jest on zobowiązany, we właściwym czasie, do przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia (ust. 1). Takie konsultacje obejmują przynajmniej sposoby i możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nim pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu, między innymi, pomoc w przeszeregowaniu lub przekwalifikowaniu zwalnianych pracowników (...) (ust. 2).

Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo Państw Członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników lub na dopuszczanie bądź wspieranie zastosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów umów zbiorowych (art. 5 dyrektywy 98/59).

Wdrożenia dyrektywy 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych dokonuje w zakresie swojej regulacji ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844) (dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych).

Przepisy cytowanej ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej: 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników - zwanego dalej „grupowym zwolnieniem” (art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych).

Pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy (art. 2 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych). Pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości (art. 2 ust. 3 ustawy o zwolnieniach grupowych). Pracodawca przekazuje na piśmie właściwemu powiatowemu urzędowi pracy informacje, o których mowa w ust. 3, z wyłączeniem informacji dotyczących sposobu ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom (art. 2 ust. 6 ustawy o zwolnieniach grupowych). Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, uprawnienia tych organizacji w zakresie wynikającym z ust. 1-5 przysługują przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy (art. 2 ust. 7 ustawy o zwolnieniach grupowych).

W terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia, o którym mowa w art. 2 ust. 3, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie (art. 3 ust. 1 cytowanej ustawy). Procedurę obowiązującą w przypadku braku możliwości zawarcia porozumienia regulują przepisy art. 3 ust. 3 – 5 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Pracodawca - po zawarciu porozumienia, a w razie niezawarcia porozumienia po spełnieniu obowiązku, o którym mowa w art. 3 ust. 4 lub 5 - zawiadamia na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, w tym o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników oraz

o przyczynach ich zwolnienia, okresie, w ciągu którego ma być dokonane zwolnienie, a także o przeprowadzonej konsultacji zamierzonego grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy (art. 4 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych).

Uzasadniając rozstrzygnięcie, jakie zapadło w sprawie C-149/16 Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wskazał na wstępie, że z art. 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 98/59, z którego można wywnioskować, iż dyrektywę tę stosuje się tylko w zakresie, w jakim „zwolnień” jest co najmniej pięć, wynika, że dyrektywa ta dokonuje rozróżnienia na „zwolnienia” i „inne formy wygaśnięcia [zakończenia] umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem” (zob. podobnie wyrok z dnia 11 listopada 2015 r., P. R., C#422/14, EU:C:2015:743, pkt 44 i 45).

Odnosnie do pojęcia „zwolnienia”, o którym mowa w art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, Trybunał orzekł, że dyrektywę tę należy interpretować w ten sposób, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem wchodzi w zakres tego pojęcia (wyrok z dnia 11 listopada 2015 r., P. R., C#422/14, EU:C:2015:743, pkt 55).

Trybunał wskazał dalej, że jednostronne dokonanie przez pracodawcę niekorzystnej dla pracownika nieznacznej zmiany istotnego elementu umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem lub zasadniczej zmiany nieistotnego elementu owej umowy z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem nie może zostać zakwalifikowane jako „zwolnienie” w rozumieniu tej dyrektywy, natomiast rozwiązanie umowy o pracę w następstwie odmowy przyjęcia przez pracownika takiej zmiany należy zakwalifikować jako zakończenie umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit drugi tej dyrektywy – a zatem należy je uwzględnić przy obliczaniu całkowitej liczby dokonanych zwolnień.

Trybunał podkreślił, że sprawa rozpatrywana w niniejszym postępowaniu, podobnie jak sprawa zakończona wyrokiem z dnia 10 września 2009 r., A. K. A. i in. (C#44/08, EU:C:2009:533, pkt 37), jest związana z decyzjami o charakterze gospodarczym, które nie miały – jak wynika z postanowienia odsyłającego – w sposób bezpośredni na celu zakończenia poszczególnych stosunków pracy, lecz które niemniej jednak mogły mieć wpływ na zatrudnienie pewnej części pracowników. Pracodawca zaś, w świetle wyroku z dnia 10 września 2009 r., A. K. A. i in. (C#44/08, EU:C:2009:533, pkt 37), powinien wszcząć procedurę konsultacji przewidzianą w art. 2 dyrektywy 98/59 w momencie podjęcia decyzji strategicznej lub gospodarczej, zmuszającej go do rozważenia lub zaplanowania zwolnień grupowych.

Odnosząc się do niniejszej sprawy Trybunał podkreślił, że ponieważ Szpital (...) uznał, że w świetle trudności ekonomicznych, z którymi został skonfrontowany, zaistniała potrzeba dokonania zaproponowanych zmian w celu uniknięcia konieczności podjęcia decyzji mających bezpośrednio na celu zakończenie poszczególnych stosunków pracy, należało racjonalnie spodziewać się, że pewna liczba pracowników nie zaakceptuje zmiany swoich warunków pracy, i że w konsekwencji ich umowa o pracę zostanie rozwiązana. Trybunał wskazał, że skoro decyzja o doręczeniu wypowiedzeń zmieniających nieuchronnie pociągała za sobą dla Szpitala tę konsekwencję, że możliwe były zwolnienia grupowe, to na tym podmiocie spoczywał obowiązek rozpoczęcia procedury konsultacyjnej przewidzianej w art. 2 dyrektywy 98/59.

Odnosnie kwestii od którego momentu pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia konsultacji przewidzianych w art. 2 dyrektywy 98/59 Trybunał przypomniał, że ciążące na pracodawcy obowiązki konsultacji i zawiadomienia powstają przed podjęciem przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umów o pracę (wyroki: z dnia 27 stycznia 2005 r., J., C#188/03, EU:C:2005:59, pkt 37, oraz z dnia 10 września 2009 r., A. K. A. i in., C#44/08, EU:C:2009:533, pkt 38) i że realizacja celu wyrażonego w art. 2 ust. 2 tej dyrektywy polegającego na unikaniu rozwiązywania umów o pracę lub ograniczaniu liczby dotkniętych nim pracowników byłaby zagrożona w wypadku gdyby konsultacje z przedstawicielami pracowników miały miejsce po decyzji pracodawcy (wyroki: z dnia 27 stycznia 2005 r., J., C#188/03, EU:C:2005:59, pkt 38, oraz z dnia 10 września 2009 r., A. K. A. i in., C#44/08, EU:C:2009:533, pkt 46).

Trybunał odniósł się także do kwestii celu obowiązku konsultacji, o którym mowa w art. 2 dyrektywy, wskazując, że jest nim uniknięcie rozwiązania umów o pracę lub ograniczenie liczby pracowników dotkniętych rozwiązaniem umów, jak również złagodzenie konsekwencji rozwiązania umów. Trybunał podniósł, że cel realizowany przez wypowiedzenia zmieniające w rozpatrywanej sprawie, tj. zapobiegnięcie likwidacji szpitala, w znacznym stopniu pokrywają się ze sobą – skoro bowiem decyzja pociągająca za sobą zmianę warunków pracy może zapobiec zwolnieniom grupowym, procedura konsultacji przewidziana w art. 2 tej dyrektywy powinna rozpocząć się w momencie, w którym pracodawca zamierza dokonać takich zmian (zob. podobnie wyrok z dnia 10 września 2009 r., A. K. A. i in., C#44/08, EU:C:2009:533, pkt 47).

Powyższe rozważania doprowadziły Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej do przekonania, że artykuł 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, iż pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia konsultacji, o których mowa w rzeczonym art. 2, jeżeli ma zamiar dokonać jednostronnej zmiany warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która – w razie odmowy przyjęcia przez tych pracowników – skutkuje ustaniem stosunku pracy, w zakresie, w jakim spełnione są przesłanki przewidziane w art. 1 ust. 1 tej dyrektywy, co powinien ustalić sąd odsyłający.

Analogiczne stanowisko Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej zajął w wyroku z dnia 21 września 2017 r., C-429/16, w którym wskazał, iż artykuł 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 z 20.7.1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, że jednostronną zmianę przez pracodawcę warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która to zmiana, w przypadku odmowy jej przyjęcia przez pracownika, prowadzi do wygaśnięcia umowy o pracę, można uznać za „zwolnienie” w rozumieniu tego przepisu, a art. 2 tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia przewidzianych w tym przepisie konsultacji, w sytuacji gdy ma on zamiar wprowadzenia takiej jednostronnej zmiany warunków wynagrodzenia, pod warunkiem spełnienia przesłanek przewidzianych w art. 1 dyrektywy 98/59, czego ustalenie jest zadaniem sądu odsyłającego.

Zadaniem tut. Sądu było więc ustalenie, czy spełnione zostały przesłanki przewidziane w art. 1 dyrektywy 98/59 (której odpowiednikiem w krajowym porządku prawnym jest art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych), a więc czy zwolnienia (w niniejszej sprawie – wypowiedzenia zmieniające) objęły wskazaną w powołanym przepisie liczbę pracowników.

Jak ustalił Sąd, na dzień wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego strona pozwana zatrudniała 438 pracowników. Okolicznością bezsporną było również, że w okresie nieprzekraczającym 30 dni wypowiedzenia zmieniające objęły znacznie ponad 30 pracowników. Niemal wszystkim pracownikom wypowiedzenia zmieniające były bowiem wręczane w podobnym terminie, niezwłocznie po ich sporządzeniu tj. 24.08.2015 r, przy czym większość we wrześniu i październiku 2015 r. Tym samym spełnione zostały przesłanki przewidziane w art. 1 dyrektywy 98/59 oraz w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Powyższe wynika z wyjaśnień strony pozwanej złożonych w piśmie z dnia 1 sierpnia 2018 r.

Bezsporne jest, że strona pozwana, dokonując wypowiedzeń warunków płacy pracownikom, w tym powódce, nie zastosowała procedury wynikającej z ustawy o zwolnieniach grupowych. Powyższe prowadzi do wniosku, że wypowiedzenia zmieniające zostały dokonane wobec powódki z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, co zaktualizowało roszczenie powódki o przywrócenie poprzednich warunków pracy, oparte o przepis art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p.

Sąd nie podziela stanowiska strony powodowej, jakoby zmiana Regulaminu Wynagradzania nie dotyczyła wszystkich pracowników, a jedynie tych, którzy przed podjęciem pracy u pozwanego pracowali również u innych pracodawców, co w ocenie powódek miało stanowić naruszenie art. 11² k.p. oraz art. 18^{3c} k.p. Wszyscy pracownicy strony pozwanej zostali potraktowani jednakowo – na mocy aneksu nr (...) uzyskali oni prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości; pracownicy zatrudnieni w pozwanym szpitalu przez określoną (jednakową) ilość lat otrzymają bowiem nagrodę jubileuszową w jednakowej wysokości. Podążając tokiem

rozumowania strony powodowej, którego Sąd nie podziela, za dyskryminujące pracowników nieposiadających dodatkowego stażu pracy, wynikającego z zatrudnienia poza pozwanym szpitalem, można by uznać postanowienia Regulaminu Wynagradzania niezmienionego aneksem nr (...), a więc postanowienia, które wliczały do stażu pracy wymaganego dla uzyskania nagrody jubileuszowej także staż pracy uzyskany poza pozwanym szpitalem. Sąd nie dopatrył się w spornych zapisach Regulaminu Wynagradzania ewentualnych przejawów dyskryminacji powódki, gdyż jak już wyżej wskazano pracodawca mógł uregulować sposób wypłat nagród jubileuszowych w przyjęty sposób i uzależnić ich wypłatę od stażu pracy w tej jednostce służby zdrowia, co do której funkcjonowania, a więc i zapewnienia środków na jej utrzymania, dana osoba swoją osobistą pracą i staraniem przyczyniała się przez wieloletni okres zatrudnienia.

Powyzsza kwestia pozostawała jednak bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Powództwo zasługiwało bowiem na uwzględnienie wskutek pominięcia przez pracodawcę procedury zwolnień grupowych.

Z uwagi na powyższe w pkt I sentencji wyroku, uwzględniając powództwo, Sąd przywrócił wobec powódki poprzednie warunki pracy i płacy, tj. warunki sprzed wypowiedzenia zmieniającego z pisma z dnia 24.08.2015 r.

O kosztach procesu w zakresie żądania zwrotu kosztów zastępstwa procesowego Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 98 k.p.c. i wyrażoną w nim zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. W niniejszym postępowaniu to stronę pozwaną, jako przegrywającą sprawę, obciążał obowiązek zwrotu powódce kosztów procesu. Poniesionymi przez powódkę w niniejszej sprawie kosztami były koszty zastępstwa procesowego, wyrażające się kwotą 180 zł, ustaloną w oparciu o § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348).

W punkcie III sentencji wyroku, działając w oparciu o przepis art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398), Sąd odstąpił od obciążania strony pozwanej kosztami sądowymi mając na względzie, że strona pozwana jest instytucją publiczną, dokonując wypowiedzeń zmieniających znajdowała się w trudnej sytuacji finansowej i w okresie restrukturyzacji, oszczędności poszukiwała celem ochrony miejsc pracy i zapewnienia ciągłości działalności szpitala, a nadto naruszenie przez nią przepisów prawa (procedury konsultacji) nie było oczywiste, problem wymagał bowiem wykładni Trybunału Sprawiedliwości.