

Sygnatura akt IV P 139/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 października 2015 r.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Monika Jankowska
Protokolant:	sekr. sądowy Justyna Kojtek

po rozpoznaniu w dniu 07 października 2015 r., na rozprawie

sprawy z powództwa G. K.

przeciwko (...) Spółdzielni (...) O.

o nagrodę jubileuszową

Orzeka:

1. Zasądza od pozwanej (...) Spółdzielni (...) w O. na rzecz powódki G. K. kwotę 26.970,00 (dwadzieścia sześć tysięcy dziewięćset siedemdziesiąt) złotych brutto tytułem nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 05 lipca 2014 r. do dnia zapłaty.
2. Zasądza od pozwanej (...) Spółdzielni (...) w O. na rzecz powódki G. K. kwotę 1.817,00 (jeden tysiąc osiemset siedemnaście) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;
3. Wyrokowi w punkcie 1-szym, co do kwoty 4.495,00 (cztery tysiące czterysta dziewięćdziesiąt pięć) złotych brutto należności głównej, nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygnatura akt IV P 139/15

UZASADNIENIE

Powódka G. K., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, w pozwie wniesionym do Sądu Rejonowego w Ostrołęce, Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, przeciwko (...) Spółdzielni (...) w O. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej kwoty 26.970,00 złotych brutto z tytułu nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 05.07.2014 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu z uwzględnieniem kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

Powódka wskazała, iż z dniem 29.01.2015 r. rozwiązała z pozwaną stosunek pracy, a zgodnie z Porozumieniem Zakładowym z dnia 11.04.1991 r. przysługiwała jej nagroda jubileuszowa w kwocie 26.970,00 zł. Pozwana Spółdzielnia odmówiła zapłaty, po wezwaniu powódki, powołując się na dokument z dnia 26.08.2013 r. Jak podkreślono w uzasadnieniu pozwu, wbrew twierdzeniom pozwanej, powódka nie zaakceptowała zmienionych warunków zatrudnienia, poza warunkami wynagradzania. Powódka podkreśliła, że o nowym Układzie Zbiorowym została

jedynie poinformowana, brak jest wypowiedzenia zmieniającego zgodnego z warunkami nałożonymi przez Kodeks Pracy. Powódka podnosiła, że nie wypowiedziano korzystniejszych dla niej warunków pracy i płacy wynikających z uregulowań obowiązujących przed nowym Układem Zbiorowym Pracy - z 2013 r., a jednocześnie nie wypłacono należnej nagrody jubileuszowej. Powódka wyjaśniła, że za podstawę wyliczenia kwoty dochodzonej pozwem przyjęła kwotę 4.495,00 złotych brutto, która to kwota od stycznia 2014 r. stanowiła jej wynagrodzenie, a dochodzona pozwem kwota to 600% kwoty 4.495,00 złotych brutto, zgodnie z § 18 ust. 3 Porozumienia Zakładowego z dnia 11.04.1991 r. (pozew z załącznikami, k. 2-27)

Sąd Rejonowy w Ostrołęce Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym dnia 14.05.2015 r. uwzględnił w całości żądanie pozwu (k. 28).

Strona pozwana, zaskarżyła przedmiotowy nakaz zapłaty i w sprzeciwie wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu.

Pozwana podniosła, że powódka pisemnie wyraziła zgodę na zmianę dotychczasowych warunków pracy, tj. zasad wynagradzania i świadczeń związanych z pracą. Pozwana przyznała, że do dnia 05.08.2013 r. w (...) Spółdzielni (...) obowiązywał Zakładowy System Wynagrodzeń wprowadzony Porozumieniem zawartym 11.04.1991 r. przez Zarząd (...) i Zarząd (...). W dniu 17.06.2013 r. Zarząd (...) i Zarząd Związku Zawodowego zawarli porozumienie wprowadzające nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Pozwana wskazała, że Układ wszedł w życie w dniu 06.08.2013 r., a wszyscy pracownicy pozwanej byli informowani i zapoznani z jego treścią. Były zebrania z pracownikami w obecności Zarządu Spółdzielni i Zarządu Związku Zawodowego, na których omawiano szczegółowo wszystkie wprowadzone Układem zmiany. Podkreślono, że powódka została indywidualnie na piśmie poinformowana o propozycji zmiany zasad wynagrodzenia i zmianie Układu Zbiorowego Pracy. Na zmiany te powódka wyraziła zgodę i z tego względu pracodawca nie wypowiedział dotychczasowych warunków płacy. (sprzeciw pozwanej do nakazu zapłaty z załącznikami, k. 32-58)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

G. K. w okresie od 20 marca 1978 r. do 28 stycznia 2015 r. była zatrudniona w (...) Spółdzielni (...) w O. na stanowisku głównego specjalisty ds. ekonomicznych, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron w związku z przejściem G. K. na emeryturę.

(dowód: okoliczności bezsporne, świadectwo pracy z dnia 28.01.2015 r., k. 10-10v., decyzja o ustaleniu wysokości i podjęciu wypłaty emerytury z dnia 11.02.2015 r., k. 11-12)

Zgodnie z Porozumieniem Zakładowym z dnia 11.04.1991r. pracownikowi (...) Spółdzielni (...) w O. przysługiwała nagroda jubileuszowa w wypadkach i na warunkach określonych w Zakładowym Systemie Wynagradzania (§ 18 pkt 1), przy czym minimalny okres zatrudnienia wymagany do nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej wynosił 15 lat (§ 18 pkt 2). Nagroda jubileuszowa przysługiwała po każdym następnym 5-letnim okresie pracy, a po 40 latach przysługiwała w wysokości 600% (§ 18 pkt 3). Podstawą wymiaru nagrody jubileuszowej było wynagrodzenie wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, obliczone jako ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy (§ 18 pkt 4). Procentowy wymiar nagrody jubileuszowej ustalany był z uwzględnieniem całego okresu zaliczonego na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów do okresu stanowiącego o uprawnieniu do tej nagrody (§ 18 pkt 5).

(dowód: Porozumienie Zakładowe z dnia 11.04.199 r. , k. 13-17v., k.34-43)

W dniu 28.06.1999 r. została przyznana G. K. nagroda jubileuszowa za 25 - letni staż pracy, w wysokości 300% wynagrodzenia obliczonego wg zasad przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. W dniu 05.07.2004 r. powódce została przyznana nagroda jubileuszowa za 30- letni staż pracy, w wysokości 400% wynagrodzenia obliczonego wg zasad przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. W dniu 01.07.2009 r. przyznano G.

K. nagrodę jubileuszową za 35 - letni staż pracy, w wysokości 500% wynagrodzenia obliczonego wg zasad przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Wskazane nagrody zostały przyznane powódce w oparciu o przepisy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 11.04.1991 roku.

(dowód: pismo z dnia 28.06.1999 r. - k. 18, pismo z dnia 05.07.2004 r.- k. 19, pismo z dnia 01.07.2009r. – k. 20 akt)

W dniu 17 czerwca 2013 r. pomiędzy (...) Spółdzielnią (...), a Związkiem Zawodowym (...) został zawarty nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.

Zgodnie z § 14 pkt 1-9 zatytułowanym „Nagroda jubileuszowa” pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wypadkach i na warunkach określonych w Układzie. Minimalny okres zatrudnienia wymagany do nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej wynosi 10 lat pracy w (...) Spółdzielni (...). Nagroda przysługuje po każdym następnym 5-letnim okresie pracy w Spółdzielni, a po 40 latach przysługuje ona w wysokości 400%. Podstawą wymiaru nagrody jubileuszowej jest wynagrodzenie wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania. Procentowy wymiar nagrody jubileuszowej ustala się z uwzględnieniem okresu pracy w (...) Spółdzielni (...).

(dowód: Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 17 czerwca 2013 roku, k. 23-25v., k. 44-53)

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 17 czerwca 2013 roku został wpisany do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy w dniu 06 sierpnia 2013 roku, pod nr U- (...) (k. 52 i 53).

Zawarcie tego Układu było poprzedzone zebraniem ogółu pracowników w obecności Związku Zawodowego. Zebranie prowadzone było przez S. S. (1) obecnego Przewodniczącego Rady Nadzorczej, pełniącego wówczas obowiązki Prezesa (...) Spółdzielni(...)w O.. Ówczesny Prezes Zarządu S. S. (1) zapewniał pracowników, że nikt nie straci na przedmiotowym porozumieniu, a zmiany dotyczą uporządkowania systemu wynagrodzeń. Nowy Układ Zbiorowy był wprowadzany w pośpiechu, od pomysłu do realizacji upłynął okres niespełna trzech tygodni. Odbyły się tylko 2-3 spotkania organizacji związkowej z Zarządem na których S. S. (1) czytał treść układu i wykreślał „niepotrzebne” – jego zdaniem –wprowadzając zmiany.

W praktyce wynagrodzenie brutto G. K. – wbrew zapewnieniom Prezesa - zmalało, jednakże na skutek interwencji powódki, pracodawca ostatecznie podniósł to wynagrodzenie. Na skutek wprowadzonych zmian w Układzie Zbiorowym w 2013 roku zmalało również wynagrodzenie D. S. (inspektora ds. finansowo – księgowych) o kwotę 100,00 złotych netto miesięcznie.

Nowy Układ Zbiorowy Pracy zmienił zasady przyznawania świadczeń w ten sposób, że nagroda jubileuszowa jest wypłacana tylko za staż pracy w (...) Spółdzielni (...), a nie ogółem za staż pracy. Zmienił się również sposób naliczania nagrody jubileuszowej. Wcześniej nagroda jubileuszowa była wypłacana wg wynagrodzenia wynikającego z zaszeregowania pracownika wyliczonego jako ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, a obecnie podstawą wymiaru nagrody jubileuszowej jest wynagrodzenie wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania pracownika. Wg zapisów nowego Układu Zbiorowego niższe są także odprawy emerytalne.

(dowód: zeznania G. K. w charakterze strony, 84v.-85, odczytane w całości i potwierdzone w czasie zeznań w charakterze strony wyjaśnienia informacyjne powódki G. K. - k. 75-75v., zeznania świadka J. F., k. 83-83v., zeznania świadka E. M., k. 83 v., zeznania świadka B. D. (1), k. 83v., zeznania świadka D. S., k. 83v.-84, zeznania świadka R. K., k. 84-84v.)

Pismem z dnia 26 sierpnia 2013 r. Zarząd (...) Spółdzielni poinformował G. K., że zgodnie z Układem Zbiorowym Pracy z dnia 17.06.2013 r. ulegają zmianie zasady wynagradzania. Wyjaśniono, że od 01.09.2013 r. wynagrodzenie G. K. zgodnie z obowiązującym Układem Zbiorowym wyniesie: - wynagrodzenie zasadnicze 2.961,00 zł, - dodatek stażowy w wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego, - premia zgodnie z regulaminem premiowania. Na powyższe G. K. wyraziła zgodę.

W tym samym piśmie z dnia 26 sierpnia 2013 r. G. K. złożyła swój podpis pod oświadczeniem, że została zapoznana z Układem Zbiorowym Pracy z 17 czerwca 2013 r., zarejestrowanym w Okręgowym Inspektoracie Pracy w W. w dniu 06 sierpnia 2013 r.

Nie było i nie ma żadnego innego dokumentu, w którym G. K. w jakikolwiek sposób odnosiła się do faktu zawarcia Układu Zbiorowego Pracy z dnia 17 czerwca 2013 roku, w tym w szczególności dokumentu, w którym powódka wyraziłaby zgodę na wprowadzenie zmian, które przewidywał ten Układ.

(dowód: pismo z dnia 26.08.2013 r., k. 27, zeznania G. K. w charakterze strony, 84v.-85, odczytane w całości i potwierdzone w czasie zeznań w charakterze strony wyjaśnienia informacyjne powódki G. K. - k. 75-75v., zeznania świadka S. S. (1) – k. 84v., zeznania świadka B. D. (1) – k. 83v.)

Wysokość nagrody jubileuszowej przysługującej G. K. po 40 latach pracy w dniu 04.07.2014 r. na podstawie Porozumienia Zakładowego z dnia 11.04.1991 r. winna wynosić 26.970,00 zł brutto.

(dowód: bezsporne wyliczenie wysokości nagrody jubileuszowej - k. 21, oświadczenie pełnomocnika pozwanej – k. 85 akt)

Pismem z dnia 14 października 2014 r., pozwana (...) Spółdzielnia (...) w O. odmówiła G. K. wypłaty nagrody jubileuszowej wskazując, że zgodnie z obowiązującym Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, zawartym w dniu 17 czerwca 2013 r., a obowiązującym od dnia 06 sierpnia 2013 r. w roku bieżącym nagroda jubileuszowa jej nie przysługuje.

(dowód: pismo (...) Spółdzielni (...) z dnia 14.10.2014 r., k. 22).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 kwietnia 2013r., Sygn. akt II PK 244/12, w świetle obowiązujących przepisów Kodeksu pracy nie budzi żadnych wątpliwości, że pracodawca ma prawo dokonać zmiany warunków pracy pracowników zarówno wówczas, gdy wynikają one wprost z umowy o pracę, jak i wtedy, kiedy stosowne regulacje są wprowadzone Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy.

Art. 241¹³ K.p. normuje sytuację, w której w trakcie obowiązywania umowy wchodzi w życie lub zmienia się treść układu zbiorowego pracy. Dyspozycja §1 wymienionego przepisu wskazuje, że korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. W myśl § 2 postanowienia układu 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 wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu. Zostało to potwierdzone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 06 grudnia 2005r., w którym Sąd Najwyższy wskazał, że wprowadzenie niekorzystnej dla pracowników zmiany porozumienia zbiorowego będącego źródłem prawa pracy wymaga dokonania wypowiedzeń zmieniających (art. 42 w związku z art. 241¹³ § 2 K.p.) (IIIPK 95/05, OSNP 2006/19-20/303).

Podkreślić należy, iż ocena jakości Układu dotyczy każdego z jego postanowień z osobna, a nie Układu jako takiego. Może więc zacząć obowiązywać tylko część Układu, z pominięciem postanowień niekorzystnych do czasu, aż dotychczasowe, korzystniejsze regulacje zostaną należycie wypowiedziane i zastąpione odnośnymi przepisami Układu. Co więcej, ocena stopnia korzystności każdego z przepisów jest tak dalece zindywidualizowana, że odnosi

się do każdego składnika wynagrodzenia z osobna. Trzeba też zaznaczyć, że porównania jakości postanowień można dokonać tylko pomiędzy normami adekwatnymi, a więc regulującymi ten sam przedmiot.

Zatem w niniejszej sprawie na gruncie aktu dotychczasowego i nowego należy porównywać wzajemnie przepisy o nagrodzie jubileuszowej, bowiem to wypłata tej nagrody była sporna pomiędzy stronami. Zaznaczyć należy, że porównywanie musi odbywać się właśnie w pewnych ramach, a nie na zasadzie dowolności, w przeciwnym razie wynik owego porównania nie dałby się zweryfikować obiektywnie, lecz zawsze miałyby w sobie pewien element subiektywności. Wreszcie, porównywanie postanowień odnoszących się do określonej materii w kontekście postanowień dotyczących innej materii prowadziło do dokonywania kompensacji "zysków" i "strat" pracownika nabytych na podstawie tych różnych norm, a więc do porównywania skutku Układu jako takiego.

Podsumowując, o korzystności postanowień wprowadzanego Układu decyduje ich wpływ na prawa pracownika w porównaniu z odnośnymi postanowieniami dotychczasowych aktów wewnętrznych regulujących określone, oceniane zagadnienie.

Skoro zatem na mocy Porozumienia Zakładowego z dnia 11.04.1991 r. pracownikowi (...) Spółdzielni (...) w O. przysługiwała nagroda jubileuszowa w wysokości począwszy - za 15 lat ogółu stażu pracy 100% i po każdym następnym 5 - letnim okresie pracy zwiększająca się o kolejne 100%, to za **40 lat** pracy (za taki staż pracy dochodzi nagrody jubileuszowej niniejszym pozwem powódka) wynosiła ona **600%**.

Natomiast Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 17.06.2013 r., na który powołuje się pozwana, w § 14 stanowi, że nagroda przysługuje po każdym następnym 5-letnim okresie pracy w Spółdzielni i po 10 latach nagroda wynosi 100%, a po **40 latach** wynosi tylko **400%**.

Minimalny okres zatrudnienia wymagany do nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej wynosi dziś co prawda 10 lat, nie zaś jak uprzednio – lat 15, jednak nie można nie podkreślić faktu, iż obecnie staż ten obejmuje li tylko zatrudnienie w (...) Spółdzielni (...), nie zaś – jak wcześniej – staż pracy ogółem.

Co istotne, zgodnie z Porozumieniem Zakładowym z dnia 11.04.1991 r. podstawą wymiaru nagrody jubileuszowej jest wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, natomiast zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy z dnia 17.06.2013 r. podstawą wymiaru nagrody jubileuszowej jest wynagrodzenie wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania. Zgodnie zaś z § 6 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 08.01.1997 r. z dnia 08.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. (Dz. U. z dnia 09 stycznia 1997 r.) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, zwane dalej "wynagrodzeniem urlopowym", ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia **i innych świadczeń ze stosunku pracy** (...).

Z powyższego jednoznacznie wynika, że wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, obliczone jako ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy będzie wyższe, niż wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, ponieważ uwzględnia również inne świadczenia ze stosunku pracy.

W sposób oczywisty więc, postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 17.06.2013 r. - w zakresie dotyczącym wypłaty nagród jubileuszowych - są zdecydowanie mniej korzystne dla pracowników pozwanej, aniżeli te obowiązujące poprzednio.

Konsekwentnie, zgodnie z powoływanym art. 241¹³ § 2 K.p., pracodawca mógł wprowadzić sporną regulację, ale jedynie w drodze wypowiedzeń zmieniających, czego nie uczynił. Nie zaczęła więc ona u niego obowiązywać.

Pozwana powoływała się w tym względzie na pismo adresowane do G. K. z dnia 26 sierpnia 2013 r. i podnosiła, że powódka wyraziła zgodę na zmiany w Układzie Zbiorowym Pracy z 17 czerwca 2013 r. Nie sposób się jednak zgodzić z tym poglądem, bowiem analiza rzeczonego pisma prowadzi do odmiennych wniosków. Powódka G. K. wyraziła zgodę jedynie na zmianę zasad wynagradzania i od 01.09.2013 r. wynagrodzenie jej zgodnie z obowiązującym Układem

Zbiorowym wynosiło – wynagrodzenie zasadnicze 2.961,00 zł, dodatek stażowy w wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego i premia zgodnie z regulaminem premiowania.

Podkreślić należy, że ww. zakresie G. K. złożyła swój podpis z zaznaczeniem daty, poprzedzony oświadczeniem „wyrażam zgodę”. Co za tym idzie, w takiej sytuacji nie można mieć wątpliwości, iż powódka wyraziła zgodę na zmianę zasad wynagradzania.

Poniżej zawarto jednak kolejny zapis. Wbrew twierdzeniom pozwanej nie dotyczył on jednak wyrażenia zgody na zmianę Układu Zbiorowego Pracy. Trudno bowiem uznać zwrot „oświadczam, że zostałam **zapoznana** z Układem Zbiorowym Pracy z 17.06.2013 r. zarejestrowanym w Okręgowym Inspektoracie Pracy w W. w dniu 06.08.2013 r.”, za wyrażenie zgody na zmianę takiego aktu. **Czym innym** bowiem **jest zapoznanie z treścią** dokumentu, **a czym innym wyrażenie zgody** na jego brzmienie.

Wypada w tym miejscu również stwierdzić, że wymóg wypowiedzenia postanowień mniej korzystnych ma charakter bezwzględny. Nie można go zastąpić powiadomieniem o fakcie zmiany. Takie powiadomienie nie spełnia bowiem wymogów formalnych wypowiedzenia zmieniającego, o których mowa w art. 42 § 2 K.p. Zgodnie z tym przepisem wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W cytowanym piśmie brak jest dokładnego powiadomienia pracownika o zakresie zmian. Tymczasem pisemne oświadczenie woli pracodawcy określające nowe zasady wynagradzania pracownika nie jest wypowiedzeniem zmieniającym, jeżeli nie zawiera oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę (tak też wyrok SN z 7 stycznia 1997 r., I PKN 51/96, OSNP 1997/16/288).

Z powyższego jednoznacznie wynika, że pismo pracodawcy musi być sformułowane w taki sposób, aby wynikała z niego wola wprowadzenia nowych warunków pracy określonej treści, zrozumiała dla przeciętnej odbiorcy informacji. Powódka natomiast czerpała wiedzę na temat nowego Układu Zbiorowego Pracy z informacji przedstawionych tylko i wyłącznie ustnie, jednostronnie, przez ówczesnego Prezesa (...) Spółdzielni (...) na zebraniach z pracownikami, których było dwa lub trzy i na których S. S. (1) czytał treść układu i wykreślał „niepotrzebne” – jego zdaniem – wprowadzając zmiany. Świadczenie określali to jako monolog Prezesa. Nie sposób uznać, że jest to miarodajne źródło wiedzy dla pracowników i że zostali oni należycie powiadomieni o zakresie wprowadzanych zmian. Ustne informacje nie precyzowały, ani co to za Układ, ani w których przepisach (lub załącznikach) wprowadza zmiany. Prezes Zarządu S. S. (1) konsekwentnie jednak zapewniał pracowników, że „na podpisaniu nowego układu nikt nie straci”. Okoliczność ta została potwierdzona przez świadków E. M., B. D. (2), D. S. i R. K. oraz przez powódkę. Nie sposób oprzeć się wrażeniu, analizując zeznania świadków i zeznania powódki, iż była to jedyna informacja, jaka miała dotrzeć do pracowników, tj. teza ferowana kilkakrotnie przez Prezesa S., na temat tego, „że na nowym Układzie nikt z pracowników nie straci ani złotówki”, która w praktyce okazała się być informacją nieprawdziwą.

Kuriozalne jest, że S. S. (1) przesłuchany w charakterze świadka w dniu 07.10.2015r., nadal twierdził, że postanowienia nowego Układu są korzystniejsze dla pracowników. Jednakże zeznania S. S. (1) w tym zakresie są wewnętrznie sprzeczne szczególnie, że świadek twierdził, iż „nie pamięta zasad, jakie były w starym układzie zbiorowym, ale pamięta, że (w danym zakresie) nic w nowym układzie nie było zmieniane”. W ocenie Sądu, zeznania świadka S. S. (1) przeczą zasadom logiki i podstawowym regułom matematyki i należy je tłumaczyć, jako nieudolną próbę obrony równie nieudolnych (od strony pracowniczej) zmian. Ten fakt, nie dziwi o tyle, że z zeznań świadka E. M. wynika wprost, iż pośpiech we wprowadzaniu zmian do starego Układu brał się stąd, że „Prezes S. chciał po sobie coś zostawić” (Prezes S. pełnił tę funkcję przez okres ośmiu miesięcy).

W ocenie Sądu nawet pobieżna analiza obu dokumentów pozwala zauważyć, że w poszczególnych punktach postanowienia nowego Układu są mniej korzystne dla pracowników Spółdzielni. Z zeznań świadka B. D. (1) nomen omen – głównej księgowej Spółdzielni - wynika wprost, że cel zmiany Układu był prosty – miał ograniczyć koszty po stronie pracodawcy (k. 83v.).

Jak wskazano powyżej, powódka podpisała jedynie informację, że została zapoznana z treścią Układu, co nie daje podstaw do twierdzeń, że wyraziła zgodę na wprowadzone zmiany.

Należy zwrócić uwagę, że sposób przeprowadzania zebrań z pracownikami w czasie których S. S. (1) informował wybiórczo o założeniach nowego Układu budzi zastrzeżenia. Z zeznań świadka D. S., inspektora ds. finansowo-księgowych pozwanej wynika jednoznacznie, że na spotkaniu z pracownikami w sprawie zmian w Układzie świadek próbowała „zadać jakieś pytania”, jednak członek Zarządu – B. kazał jej usiąść i „nie siać propagandy”, więc później już żaden z pracowników nie odważył się odezwać. Zeznania świadka w tym zakresie potwierdziła powódka. Świadek E. M., również pracownik pozwanej, także zeznała, iż S. S. (1) spotkał się z pracownikami twierdząc, że należy wprowadzić zmiany w Porozumieniu Zakładowym. Świadek wskazała jednak, że był to ciężki czas dla pracowników i dla organizacji związkowej, ponieważ każdy bał się cokolwiek powiedzieć, a próby negocjacji były nieudane, ponieważ wszystko negowano. Świadek potwierdziła, że konsultacje nad zmianą Porozumienia Zakładowego sprowadzały się do 2-3 spotkań organizacji związkowej z Zarządem pozwanej, w czasie których S. S. (1) czytał treść układu i wykreślał - jego zdaniem - niepotrzebne zapisy. Świadek podkreśliła, że wprowadzeniu nowego układu towarzyszył pośpiech, a pracownicy słyszeli, że jeżeli nie podpiszą nowej treści układu to stary i tak zostanie im wypowiedziany. Zeznania świadka w tym zakresie korespondują z zeznaniami pozostałych świadków D. S., R. K. oraz powódki G. K..

Podsumowując, wskazać należy, że pismo z dnia 26.08.2013 r., nie jest prawidłowym, skutecznym wypowiedzeniem zmieniającym. Jak ustalono w toku niniejszego postępowania, nie istnieje jednocześnie inne pismo, które byłoby faktycznie wypowiedzeniem zmieniającym. Obowiązujące uprzednio, Porozumienie Zakładowe z 11.04.1991 r., przewidywało w zakresie nagrody jubileuszowej postanowienia bardziej korzystne, aniżeli Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 17.06.2013 r. Jak ustalono w toku postępowania warunki dotychczasowe - korzystniejsze dla powódki, nie zostały jej zmienione ani w drodze porozumienia stron, ani w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd uznał za miarodajne wyliczenia przedstawione przez powódkę, w zakresie należnej jej nagrody jubileuszowej, mając na uwadze przedstawione rachunkowe wyliczenie (k. 21), jak również okoliczność, iż powódka zajmowała u pozwanej stanowisko głównego specjalisty ds. ekonomicznych. Z tego też powodu, strona pozwana nie kwestionowała roszczenia dochodzonego pozwem, co do wysokości. Przeciwnie, pełnomocnik pozwanej na terminie rozprawy w dniu 07 października 2015 roku (k. 85) oświadczyła wprost, że nie jest kwestionowana wysokość roszczenia pozwu.

Sąd uznał również roszczenie powódki w zakresie ustawowych odsetek od kwoty roszczenia głównego, na podstawie art. 481 § 1 i 2 K.c., od daty wskazanej w pozwie, z uwagi na termin nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej. Sąd zasądził na rzecz powódki odsetki ustawowe od dnia następnego po dniu, w którym powódka nabyła takie uprawnienia.

Z uwagi na powyższe, na podstawie powołanych przepisów, należało orzec -jak w pkt 1 sentencji orzeczenia.

O kosztach postępowania Sąd orzekł jak w pkt. 2 wyroku na podstawie art.98 § 1 i 3 K.p.c., mając na uwadze zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, zgodnie z którą strona przegrywająca sprawę, zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione przez niego koszty. Wysokość kosztów zastępstwa prawnego Sąd ustalił na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z dnia 3 października 2002 r.), uwzględniając opłatę skarbową od pełnomocnictwa.

Rygor natychmiastowej wykonalności (punkt 3 wyroku) nadany został na podstawie art. 477² § 1 K.p.c., w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

SSR Monika Jankowska