

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 5 listopada 2014 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

I. zasądził od pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej (...) Szpitala (...) Medycznej (...) w Ł. - (...) Szpitala (...) na rzecz K. R.:

1) 5.773 złote tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego wraz z ustawowymi odsetkami od kwot i dat szczegółowo określonych w sentencji,

2) 12.734 złote tytułem premii wraz z ustawowymi odsetkami od kwot i dat wskazanych w sentencji,

II. zasądził od pozwanego na rzecz A. S.:

1) 1.343 złote tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2012 roku do dnia zapłaty,

2) 3.219 złotych tytułem premii wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2013 roku do dnia zapłaty,

III. oddalił powództwa w pozostałej części,

IV. wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.610 złotych,

V. wyrokowi w punkcie II nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.350 złotych,

VI. zasądził od pozwanego na rzecz:

1) K. R. kwotę 1.800 złotych,

2) A. S. kwotę 666 złotych

tytułem zwrotu kosztów procesu,

VII. zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 1.154 złote tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu oraz kwotę 900 złotych tytułem zwrotu wydatków,

VIII. nie obciążył powódek kosztami sądowymi od oddalonej części powództwa.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka K. R. posiada tytuł zawodowy magistra pielęgniarstwa z prawem do wykonywania zawodu pielęgniarstwa. Z dniem 6 lipca 2006 roku podjęła pracę w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej (...) Szpitalu (...) w Ł. im. dr S. S. (zwanym dalej szpitalem im. S.) na stanowisku pielęgniarstwa.

W umowie o pracę strony uzgodniły, że powódce będzie przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze według odpowiednich kategorii zaszeregowania, premia zgodna z (...), z częstotliwością wypłaty wynagrodzenia ustaloną na raz w miesiącu.

Powódka A. S. posiada tytuł zawodowy licencjata pielęgniarstwa z prawem wykonywania zawodu pielęgniarstwa. Z dniem 11 października 2005 roku podjęła pracę w szpitalu im. S. na stanowisku pielęgniarstwa.

W umowie o pracę strony uzgodniły, że powódce będzie przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze według odpowiednich kategorii zaszeregowania plus premia zgodna z (...), z częstotliwością wypłaty wynagrodzenia ustaloną na raz w miesiącu.

W szpitalu im. S. od dnia 14 października 1999 roku obowiązywał Zakładowi (...) (zwany w dalszej części uzasadnienia (...)) zawarty dnia 16 lipca 1999 roku i wpisany do rejestru Państwowej Inspekcji Pracy. Stronami układu byli pracodawca i organizacje związkowe.

Zgodnie z treścią art.1 punkt 1 (...) zapisy układu zastąpiły wynikające z dotychczasowych przepisów warunki umowy o pracę.

Zgodnie z (...) pracownicy szpitala im. S. otrzymywali wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanego stanowiska i wykształcenia. Wynagrodzenie składało się z wynagrodzenia związanego z wkładem i efektami pracy (wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej, w niedzielę i święta oraz dni wolne od pracy, premia z zakładowego funduszu premiowania, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych) oraz wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia (dodatek za wysługę lat, dodatek za posiadanie stopnia lub tytułu naukowego, nagroda jubileuszowa, odprawa emerytalno-rentowa, nagroda roczna).

W (...) ustalono, iż pracodawca winien dysponować dokumentami (informacjami) pozwalającymi na dokonanie oceny przebiegu pracy zawodowej każdego pracownika. W tym celu bezpośredni przełożony raz w roku i na podstawie karty oceny przeprowadzał okresową ocenę kwalifikacji pracowników. Pracownikowi przysługiwało odwołanie od przyznanej oceny do Dyrektora celem jej sprostowania. Wyniki oceny okresowej miały służyć do awansowania pracownika, przyznawania nagród i planowania szkoleń.

(...) zawarto na czas nieokreślony. Możliwe było rozwiązanie układu na podstawie zgodnego oświadczenia stron układu albo w trybie wypowiedzenia przez jedną ze stron za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. W razie rozwiązania układu należało niezwłocznie przystąpić do ustalenia treści nowego układu, najpóźniej w ciągu 30 dni. Do czasu zawarcia nowego układu obowiązujące były postanowienia układu dotychczasowego.

Załącznik do (...) stanowiły Z. Wynagradzania (...) szpitala im. S.. W treści §6 ustalono, iż wynagrodzenie pracownika składa się z wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków w postaci dodatku funkcyjnego, za wysługę lat, dla pracowników posiadających stopień naukowy, za pracę wykonywaną w porze nocnej, w niedzielę i w dni ustawowo wolne od pracy, za pracę w godzinach nadliczbowych, premii z zakładowego funduszu premiowego, nagród uznaniowych, nagród jubileuszowych.

Szczegółowe ustalenia dotyczące premii i nagród ujęto w rozdziale VII Z. wynagradzania. W ramach środków na wynagrodzenia osobowe miał powstać fundusz premiowy z przeznaczeniem na premie za wykonanie przez pracowników określonych zadań. Ustalono, że wysokość funduszu premiowego określa się jeden raz na kwartał, proporcjonalnie do posiadanych środków. Dyrektor Szpitala miał pozostawiać 10% funduszu premiowego do swojej dyspozycji z przeznaczeniem na zwiększenie indywidualnej premii za wykonanie zadań doraźnych lub szczególne osiągnięcia w pracy oraz premię dla kadry kierowniczej. Dyrektor Szpitala mógł zwiększyć fundusz premiowy dla pracowników komórki, której działalność miała szczególne znaczenie dla Szpitala w okresie, za który wypłacana była premia.

W §13 Z. wynagradzania stwierdzono, że premia ma charakter uznaniowy i uzależniona jest od ilości i złożoności zadań wchodzących w zakres obowiązków danego pracownika oraz prawidłowości wypełniania tych obowiązków.

Podstawą przyznania indywidualnej premii było: sumienne i efektywne wykonywanie wszystkich czynności na swoim stanowisku pracy; właściwa organizacja pracy na swoim stanowisku; racjonalne gospodarowanie lekami, wykorzystywanie narzędzi, aparatury itp.; gotowość do dodatkowej pracy w sytuacjach awaryjnych po uzgodnieniu z pracownikiem; wykonywanie pracy w zmniejszonej obsadzie osobowej zastępstwa; w razie utrzymywania się wakatów dla danej komórki organizacyjnej naliczało się dodatkowo 5% funduszu na każdy wakat od uposażenia zasadniczego;

w uzasadnionych przypadkach - wykonywanie prac wykraczających poza zakres normalnych obowiązków pracownika i na zlecenie przełożonego, po uzgodnieniu z pracownikiem, a także nienaganna i terminowa współpraca działów diagnostycznych z pozostałymi komórkami Szpitala i odwrotnie.

Pracownik nie nabywał prawa do premii w przypadku uzasadnionej skargi pacjenta, nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, skazania prawomocnym orzeczeniem komisji kontroli zawodowej, odmowy wykonania polecenia służbowego, nieprzestrzegania wymogów sanitarnych obowiązujących w Szpitalu, przyjscia do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu.

Premia mogła nie być przyznana lub zostać przyznana w zmniejszonej wysokości w przypadku niewłaściwego i nieterminowego wykonywania obowiązków służbowych, odmowy pełnienia zastępstwa w sytuacjach awaryjnych, odmowy przyjscia do pracy w innym oddziale, wcześniejszego opuszczenia miejsca pracy lub spóźniania się do pracy, niewłaściwego obchodzenia się z aparaturą, narzędziami, sprzętem itp.

Wnioski premiowe wystawiali kierownicy komórek organizacyjnych w formie wykazu nazwisk pracowników i kwot proponowanej premii, z równoczesnym potwierdzeniem wykonania zadań premiowych, w terminie do 5 dnia po zakończeniu miesiąca którego premia dotyczy.

W §18 Z. wynagradzania postanowiono, że premię przyznaje Dyrektor Szpitala na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika, po stwierdzeniu wykonania zadań premiowych przez daną komórkę i po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

W treści Z. wynagradzania przewidziano możliwość odwołania się do Dyrektora Szpitala w sprawie wysokości przyznanej premii w ciągu 7 dni od daty wypłaty. Powyższe odwołanie rozpatrywać miał Dyrektor przy współdziałaniu organizacji związkowych działających na terenie Szpitala w obecności bezpośredniego przełożonego i w razie potrzeby wnioskodawcy. W przypadku pozytywnego załatwienia odwołania wypłata różnicy następować miała w następnym miesiącu.

W dniu 21 grudnia 2006 roku, szpital im. S. będący ówczesnym pracodawcą powódek, aneksem do umów o pracę przyznał obu powódkom dodatek do wynagrodzenia na okres od 1 października 2006 roku do 31 grudnia 2007 roku, w którym zastrzeżono iż w przypadku uzyskania na rok 2008 stosownych środków finansowych, dodatek zostanie włączony do uposażenia. Przyznane powódkom kwoty obejmowały dodatek do pensji zasadniczej, dodatek za staż pracy, dodatek do premii regulaminowej oraz za godziny świąteczne i inne.

Zasady wynagradzania nie określały wysokości procentowej premii dla poszczególnych oddziałów czy stanowisk.

Wartość premii w poszczególnych oddziałach została ustalona przez pracodawcę, była powszechnie znana wśród pracowników i przekazywana między pielęgniarkami oddziałowymi, ale nie było w tym zakresie zarządzenia na piśmie.

W praktyce premie wypłacane były do 10-go dnia każdego miesiąca, na początku jako oddzielna pozycja, a od 2009 roku łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym. Wysokość premii zależna była od oddziału, na którym był zatrudniony i zajmowanego stanowiska pracy.

Dla pielęgniarek zatrudnionych na oddziale intensywnej terapii premia wynosiła od 30 do 35% wynagrodzenia zasadniczego, a czasem i więcej. Na oddziałach zabiegowych od 25 do 30%, a na pozostałych oddziałach od 20 do 25%. Prawo do pełnej premii pracownik otrzymywał po przepracowaniu pełnego miesiąca. W przypadku zwolnień lekarskich, premia przysługiwała za dni przepracowane. Jeżeli okres absencji był krótki, przełożony mógł zdecydować o przyznaniu premii w pełnej wysokości. W sytuacji gdy pracownik cały miesiąc był nieobecny w pracy, nie otrzymywał prawa do premii. Za okres urlopów premia wyliczana była jako średnia urlopową. Jeżeli pracownik dopuściłby się naruszenia regulaminu pracy, zasad funkcjonowania w zespole czy też wykroczył przeciwko prawom pacjenta, to sytuacja taka mogłaby skutkować odebraniem premii. Nie zdarzyło się natomiast, by pracownik przychodził do pracy, nie naruszył regulaminu, a otrzymał premię w zmniejszonej wysokości albo nie otrzymał jej w ogóle.

Comiesięczne wynagrodzenie pracowników szpitala im. S. składało się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku wynikającego z pracy w święta i podczas dyżuru nocnego, dodatku stażowego oraz premii miesięcznej. Wnioski premiowe wypisywał przełożony danego pracownika, w przypadku pielęgniarek – pielęgniarka oddziałowa.

Na oddziale intensywnej terapii, gdzie pracowały powódki, premie dla pielęgniarek przyznawane były w wysokości minimum 30%, maksimum 35% uposażenia. Młodsze pielęgniarki na oddziale otrzymywały premie w wysokości 30%, a mogły być one podwyższane na przykład w przypadku dodatkowych obowiązków przy wprowadzaniu do pracy nowych pracowników. Starszym pielęgniarkom przyznawano premie w wysokości 35%. Premie wypłacane były co miesiąc, w tej samej wysokości na podstawie wniosków pielęgniarki oddziałowej. W przypadku zwolnień lekarskich pielęgniarka oddziałowa posługiwała się wzorem wyliczenia premii, który składał się z płacy zasadniczej podzielonej przez liczbę dni w miesiącu, pomnożoną przez liczbę dni przepracowanych pomnożoną przez wysokość premii. Podczas pobytu pracownika na urlopie wypoczynkowym, wysokość premii naliczana była na podstawie średniej urlopowej. Wnioski premiowe oddziałowe przekazywały do dyrekcji. Każdy z pracowników oddziału otrzymywał premie. Nie zdarzało się by pracownik nie otrzymał premii.

Powódki K. R. i A. S. jako młodsze pielęgniarki oddziału intensywnej terapii w szpitalu im. S. otrzymywały comiesięczne premie w wysokości 30% płacy zasadniczej, która od października 2009 roku wynosiła odpowiednio 2.610 zł brutto i 2.350 zł brutto. Do pracy powódek nie było zastrzeżeń, powódki nie spełniały przesłanek z §14 i 15 Z. wynagradzania. Jeśli przepracowały cały miesiąc, otrzymywały premie w pełnej wysokości, nigdy poniżej 30%. Do składników wynagrodzenia oprócz wynagrodzenia zasadniczego i premii należały również dodatki: stażowy, za pracę w godzinach nocnych i świątecznych.

Pracownikom Szpitala wypłacano dodatkowe wynagrodzenie roczne, tzw. trzynastkę, na identycznych zasadach jak pracownikom jednostek sfery budżetowej.

Strony układu przewidziały także możliwość przyznawania pracownikom Szpitala rocznych nagród uznaniowych za szczególne osiągnięcia. Ich wysokość nie mogła przekroczyć 300% wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika. Ustalono, że nagrody przyznaje Dyrektor Szpitala na wniosek bezpośredniego przełożonego i po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

Uwzględniając postanowienia (...) oraz brzmienie przepisu art.241⁷ k.p., dyrektor szpitala im. S. w dniu 12 października 2009 roku wypowiedział (...) z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 stycznia 2010 roku. W tej samej dacie złożony został wniosek do PIP o dokonanie rejestracji wypowiedzenia.

W dniu 26 listopada 2009 roku Senat (...) w Ł. podjął uchwałę o połączeniu samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, w wyniku czego szpital im. S. został przyłączony do pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej (...) Szpitala (...) Medycznej (...) w Ł. – (...) Szpitala (...).

Konsekwencją powyższego pozwany Szpital z dniem 31 marca 2010 roku wstąpił we wszystkie stosunki prawne, których podmiotem był szpital im. S. i na mocy art.23¹ k.p. stał się pracodawcą przejętych pracowników na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Niezmienione warunki obowiązywały przez rok od daty przejęcia szpitala, ponieważ konsultacje prowadzone ze związkowcami szpitala im. S. w sprawie ustanowienia treści nowego (...) nie doprowadziły do kompromisu. Pozwany oświadczył przedstawicielom organizacji związkowych działających na terenie byłego szpitala im. S., iż nie dokona pracownikom wypowiedzeń zmieniających, tylko zachowa dotychczasowe zasady wynagradzania i premiowania przez okres jednego roku.

Po roku od przejęcia, w zakresie wynagradzania i premiowania obowiązywać miały regulacje uzgodnione z wyłonionymi w tym okresie nowymi strukturami związkowymi. Pozwany oświadczył przedstawicielom organizacji związkowych działających na terenie byłego szpitala im. S., iż nie dokona pracownikom wypowiedzeń zmieniających, tylko zachowa dotychczasowe zasady wynagradzania i premiowania.

Pozwany – przed upływem roku od przejścia – powrócił do negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi celem wprowadzenia regulaminu wynagradzania. Konsekwencją wprowadzenia nowego regulaminu miało być ujednoczenie wynagrodzeń we wszystkich czterech samodzielnych szpitalach wchodzących w skład pozwanego. Pracownicy byłego szpitala im. S. w porównaniu z pracownikami innych jednostek otrzymywali przeciętnie wyższe wynagrodzenia. W pozwanym nie wypłacano także premii i „trzynastek”, jak to miało miejsce w przejętym szpitalu. Propozycje pozwanego zmierzały do zniesienia tych elementów wynagrodzenia. Efektem powyższych działań, wszystkie związki zawodowe wyraziły zgodę na podpisanie regulaminu wynagradzania. Regulamin Wynagradzania wszedł w życie z dniem 1 kwietnia 2011 roku.

Powódki i pozostali pracownicy szpitala im. S. nie otrzymali wypowiedzeń warunków pracy i płacy, ani nie zawarto z nimi porozumień zmieniających. Do marca 2011 roku wypłacane były wynagrodzenia i premie według zasad (...), jednakże od lipca 2010 roku pozwany zaczął wypłacać premie w zmniejszonej wysokości, nie wyjaśniając pracownikom przyczyny takiego stanu. Powódki nie wyraziły zgody na zmianę treści umowy o pracę. Przełożona powódek – pielęgniarka oddziałowa, E. Z. składała wnioski o przyznanie premii dla pracowników (...) w niezmienionych wysokościach, tj. dla pielęgniarek w wysokościach 30 i 35%. Dyrektor pozwanego nie uwzględniał wniosków w zakresie wysokości premii i obniżał je każdemu z pracowników. Na wnioskach znajdowała się informacja, iż podstawę wniosku o premię stanowi (...) z 14 października 1999 roku wraz z pouczeniem, że pracownik ma prawo odwołać się od powyższej decyzji do Dyrektora Szpitala w terminie 7 dni.

Za okres od stycznia do marca 2011 roku naliczono i wypłacono powódkom proporcjonalnie dodatkowe wynagrodzenie roczne. Od kwietnia 2011 roku obowiązywały postanowienia Regulaminu Wynagradzania, pozwany zaprzestał wypłat premii miesięcznych i dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Dyrektor pozwanego w dniu 17 marca 2011 roku wydał zarządzenie w sprawie wprowadzenia tekstu jednolitego Regulaminu Wynagradzania pracowników pozwanego wraz z informacją, iż regulamin wejdzie w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u pracodawcy, tj. od dnia 1 kwietnia 2011 roku. Mimo, iż w zarządzeniu wskazano że treść regulaminu stanowi załącznik do zarządzenia, to wprowadzony Regulamin - zgodnie ze sposobem przyjętym u pozwanego - dostępny był do wglądu w kancelarii i w oddziale kadr i płac, a ponadto w placówkach przy Placu (...) i szpitala im. S., a także po zalogowaniu się przez pracowników na stronie internetowej pozwanego. Zarządzenia dyrektora pozwanego Szpitala rozsyłane są do kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych. W klinikach zarządzenia omawiane są podczas porannych odpraw. Uczestniczą w nich lekarze i pielęgniarka oddziałowa, która następnie przekazuje informacje pozostałym pielęgniarkom, sanitariuszom i salowym.

Z treści regulaminu wynagradzania z 2011 roku wynika, iż pracownikom pozwanego oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługują przy spełnieniu określonych warunków następujące dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą: dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej oraz w niedziele i święta, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za gotowość do pracy, wynagrodzenie za dyżur medyczny, odprawa emerytalno-rentowa, odprawa pośmiertna, dodatek funkcyjny, nagrody i premie, dodatek za wysługę lat, dodatek za posiadanie stopnia (tytułu) naukowego, nagrody jubileuszowe, inne dodatki, prowizje. Poszczególne składniki wynagrodzenia ustala samodzielnie Dyrektor Szpitala lub na wniosek kierownika komórki organizacyjnej.

Regulamin Wynagradzania przewidywał możliwość przyznania pracownikom nagród i premii. Została wprowadzony podział na nagrody i premię motywacyjną. Nagroda motywacyjna lub za szczególne osiągnięcia przysługuje pracownikowi szczególnie wyróżniającemu się w pracy. Pracownicy pozwanego mogą otrzymać premię motywacyjną w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego w przypadku pracowników nie podstawowej działalności szpitala oraz w przypadku pracowników podstawowej działalności szpitala - w wysokości wynikającej z podziału premii przyznanej danej jednostce organizacyjnej, którą stanowi od 1 do 5% wielkości kontraktu, nie wliczając nadwykonań, po uwzględnieniu kosztów i przychodów.

K. R. w kwietniu 2011 roku przysługiwała premia wynikająca z (...) w kwocie 783 zł, maju – 783 zł, czerwcu – 209 zł, lipcu – 783 zł, sierpniu – 783 zł, wrześniu – 783 zł, październiku – 783 zł, listopadzie – 783 zł i w grudniu 783 zł. W sierpniu 2011 roku pozwany wypłacił powódce premię kwartalną w kwocie 1.030 zł, natomiast w grudniu nagrodę w wysokości 798 zł. Świadczenie należne z tytułu premii miesięcznej za rok 2011 wynosi zatem 6.470 zł (8 x 783 zł + 209 zł).

A. S. w kwietniu 2011 roku przysługiwała premia miesięczna w kwocie 587 zł, maju – 517 zł, czerwcu – 705 zł, lipcu – 705 zł, sierpniu – 705 zł. Z dniem 31 sierpnia 2011 roku stosunek pracy łączący strony rozwiązał się. W sierpniu 2011 roku pozwany wypłacił powódce premię kwartalną w kwocie 1.140 zł, natomiast w grudniu – nagrodę w wysokości 371 zł. Świadczenie należne powódce z tytułu premii miesięcznej za rok 2011 wynosi zatem 3.219 zł (5 x 705 zł + 517 + 587).

W roku 2012 powódce K. R. za każdy z miesięcy do rozwiązania stosunku pracy z dniem 31 sierpnia przysługiwały premie w wysokości 783 zł. Pozwany w kwietniu wypłacił powódce nagrodę w kwocie 900 zł. Świadczenie należne wynosi więc 6.264 zł (8 x 783 zł).

Podstawą wynagrodzenia do wyliczenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2011 w przypadku powódki K. R. była kwota 45.874 zł. Wynagrodzenie roczne liczone jako 8,5% sumy wynagrodzenia wynieść powinno 3.899 zł. Pozwany w marcu 2012 roku wypłacił powódce kwotę 1.082 zł tytułem „trzynastki” za okres od stycznia do marca 2011 roku. Różnica między dodatkowym wynagrodzeniem rocznym należnym a wypłaconym wynosi więc 2.817 zł (3.899 zł – 1.082 zł). Za rok 2012 podstawa wynagrodzenia powódki wyniosła 34.774 zł, tym samym powódce przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie roczne proporcjonalne do przepracowanego okresu (od stycznia do sierpnia) w kwocie 2.956 zł.

Powódka A. S. pozostawała w stosunku pracy z pozwanym do 31 sierpnia 2011 roku. Podstawę wynagrodzenia powódki za rok 2011 stanowi kwota 26.770 zł. Wynagrodzenie roczne za okres świadczenia pracy w roku 2011 przysługiwało powódce w kwocie 2.275 zł. Pozwany w marcu 2012 roku wypłacił powódce kwotę 932 zł tytułem „trzynastki” za okres od stycznia do marca 2011 roku. Różnica między dodatkowym wynagrodzeniem rocznym należnym a wypłaconym powódce wynosi więc 1.343 zł (2.275 zł – 932 zł).

Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzona u pozwanego w maju 2011 roku, dotycząca zasad wynagradzania pracowników, nie wykazała żadnych nieprawidłowości.

W wyniku kontroli przeprowadzonej przez inspektora Państwowej Inspekcji Pracy w dniach 21, 28 i 29 sierpnia 2012 roku oraz 4, 11 i 12 września 2012 roku, wystąpiono do pozwanego z wnioskiem o ustalenie którzy z pracowników byłego szpitala im. S., objęci postanowieniami (...) i przejętych przez pozwanego, w okresie od dnia 1 kwietnia 2011 roku do dnia kontroli spełnili warunki określone w §12-19 Z. wynagradzania, uprawniające do nabycia premii, w celu wypłacenia tym pracownikom należnego świadczenia. PIP wniosła także o wskazanie, którzy z ww. pracowników nabyli prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego przysługującego za okres od 1 kwietnia 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku w celu wypłacenia im należnego świadczenia.

Ustosunkowując się do powyższej kontroli pozwany złożył zastrzeżenia do protokołu kontroli wraz z obszernym uzasadnieniem. Podniósł, iż na dzień przejścia pracowników szpitala im. S. w podmiocie tym nie obowiązywał już (...), skutecznie wypowiedziany z dniem 31 stycznia 2010 roku. Ponadto podkreślił, że zmiana warunków umowy o pracę ukształtowanych m.in. w oparciu o postanowienia zakładowego układu zbiorowego, nawet mimo jego rozwiązania, może być dokonana nie tylko przy wykorzystaniu konstrukcji wypowiedzenia zmieniającego, ze wszystkimi konsekwencjami wynikającymi z postanowień art. 42 k.p., ale może również nastąpić na skutek zawarcia porozumienia zmieniającego. Regulamin Wynagradzania konsultowany był z reprezentującymi wszystkich pracowników zakładowymi organizacjami związkowymi i wprowadzony w życie po wyrażeniu zgody na jego podpisanie. Pozwany ponadto podnosił, że pracownicy mieli możliwość zapoznania się z wprowadzanym regulaminem, a następnie pobierali wynagrodzenie w niższej wysokości – tym samym w sposób konkludentny wyrazili zgodę na zmianę indywidualnych stosunków pracy.

Po kontroli przeprowadzonej przez PIP w 2012 roku, pracownicy byłego szpitala im. S. zaczęli składać skargi do dyrekcji, żądając zapłaty zaległych świadczeń.

Miesięczne wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wyniosło dla powódki K. R. 3.735,59 zł, a dla powódki A. S. 3.469,99 zł.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dowodów z powołanych wyżej dokumentów załączonych do akt sprawy i znajdujących się w aktach osobowych powódek, a także w oparciu o zeznania świadków i przesłuchanie stron.

Sąd dał wiarę zeznaniom powołanych w sprawie świadków, powódek K. R. i A. S., a w imieniu pozwanego Szpitala – dyrektorowi W. C., w zakresie w jakim są spójne, logiczne i korespondują z pozostałym materiałem dowodowym. Za dowód w sprawie posłużyła również opinia biegłego sądowego z zakresu rachunkowości.

Bezsporny w sprawie pozostawał fakt zatrudnienia powódek w szpitalu im. S., następnie przejętym przez pozwanego. Żadna ze stron nie przeczyła, że w przejętym szpitalu obowiązywały postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 16 lipca 1999 roku, na mocy którego powódki otrzymywały comiesięczne premie i dodatkowe wynagrodzenie roczne. Spór koncentrował się wokół natury prawnej wypłacanych świadczeń. Powódki wywodziły, iż premie miały charakter premii regulaminowej, natomiast pozwany podnosił, że (...) przewidywał możliwość przyznawania pracownikom premii uznaniowych i właśnie takie świadczenia były powódkom wypłacane. Zarówno zeznania świadków, o których powołanie wnosili powódki jak i strona pozwana, były zbieżne co do faktu przyznawania premii z comiesięczną częstotliwością. Powódki zajmowały stanowisko, iż premia była stała, przysługiwała wszystkim pracownikom w niezmiennej wysokości, natomiast pozwany przeczył tym twierdzeniom i podnosił argumenty, które świadczyły o uznaniowym charakterze premii.

Zeznania stron różniły się w kwestii oceny prawidłowości wypowiedzenia (...) i wprowadzenia regulaminu wynagradzania. Powódki podtrzymywały, iż ustalenia (...) nie przestały obowiązywać pomimo złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu układu przez dyrektora szpitala im. S. z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Wywodziły, iż skuteczność tego oświadczenia zależna była od wręczenia indywidualnych wypowiedzeń zmieniających poszczególnym pracownikom. Z tego względu, (...) stanowił źródło prawa pracy zarówno przez rok od przejścia szpitala im. S., jak i po wprowadzeniu u pozwanego regulaminu wynagradzania (co zresztą powódki kwestionowały jako czynność nie odnoszącą skutku wobec nich, z uwagi na działanie pozwanego z pominięciem przepisów o wprowadzaniu regulaminów, a konkretnie nie poinformowaniu powódek tak o fakcie podpisania regulaminu, jak i jego treści). Pozwany podnosił, iż treść (...) przestała obowiązywać wobec skutecznego jego wypowiedzenia przez dyrektora im. S.. Przez rok od przejścia szpitala pozwany w dalszym ciągu uznawał postanowienia układu, z uwagi na brak porozumienia z organizacjami związkowymi w przedmiocie wprowadzenia regulaminu wynagradzania obejmującego wszystkie podmioty podlegające pozwanemu. Celem wprowadzenia nowego dokumentu miało być ujednoclenie warunków pracy i płacy wszystkich pracowników pozwanego. Treść regulaminu wynagradzania wprowadzonego w życie z dniem 1 kwietnia 2011 roku została ustalona w wyniku negocjacji ze wszystkimi organizacjami związkowymi działającymi u pozwanego i uzyskała ich akceptację. Zdaniem pozwanego, postanowienia układu zbiorowego przestały obowiązywać nie tylko na mocy porozumienia z organizacjami związkowymi, ale także poprzez konkludentne przyjęcie zmiany warunków pracy i płacy przez powódki, które nie składały sprzeciwu po wprowadzeniu regulaminu i pobierały wynagrodzenie w zmniejszonej wysokości.

Powódki i świadkowie: E. Z., D. C., M. F., E. J., U. K., M. H., B. J. i M. S. w swoich zeznaniach kwestionowały sam fakt skutecznego wprowadzenia regulaminu wynagradzania i w tym zakresie ich zeznania różniły się od zeznań pozwanego i pozostałych świadków. Powódki podtrzymywały, iż nie były informowane o wprowadzeniu nowego regulaminu. Pozostawało to w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym, z którego wynikało iż przełożeni powódek byli poinformowani o wprowadzaniu regulaminu, zaś jego treść bez przeszkód była dostępna do wglądu pracowników. Sąd w tej kwestii uznał za wiarygodne zeznania świadków M. K., E. L., K. W. i M. M., uznając iż spełnione zostały warunki, od których prawo pracy uzależnia skuteczne wprowadzenie regulaminów przez pracodawcę.

Sąd dopuścił w sprawie dowód z opinii biegłego z zakresu rachunkowości w celu dokonania obliczeń zgodnie z tezą dowodową sformułowaną w oparciu o wnioski stron.

Sąd uznał za miarodajną opinię biegłego ds. rachunkowości L. S., podkreślając, że opinia została wydana zgodnie z wymogami fachowości i zgodnie z tezą dowodową. Pozwany w całości zakwestionował przedłożoną w sprawie opinię, zarzucając jej brak możliwości poddania weryfikacji przez strony z uwagi na nie podanie przez biegłego zastosowanej metody badawczej, według której biegły dokonał obliczeń, sposobu doboru danych do umieszczenia w poszczególnych tabelach, braku metodologii dokonanych analiz, a nadto nie wykonanie w całości postanowienia Sądu, między innymi poprzez nie wykonanie hipotetycznego wyliczenia wynagrodzeń powódek. Uwzględniając wnioski pozwanego, Sąd dopuścił dowód z ustnej i pisemnej opinii uzupełniającej. W opinii uzupełniającej wydanej na rozprawie biegły ustosunkował się do zarzutów pozwanego, wskazując na których dokumentach przede wszystkim opierał się przy formułowaniu opinii (w szczególności były to załączone do akt karty wynagrodzeń, w których podane są wynagrodzenia powódek w rozbiciu na poszczególne elementy). Biegły dokładnie przedstawił sposób dokonania wyliczeń, podając z jakich danych wynikały poszczególne kwoty. Z tego względu opinię biegłego Sąd uznał za sporządzoną nie na podstawie arbitralnej i formułowanej a priori ocenie, lecz w oparciu o obiektywny materiał i dokonanie wyliczeń matematycznych, które potwierdzały prawidłowość wyrażonego przez biegłego sądu, w tym o wysokości premii wynoszącej 30% wynagrodzenia zasadniczego. Pomimo ustnego ustosunkowania się do zarzutów pozwanego oraz pisemnego, hipotetycznego wyliczenia wynagrodzeń zgodnie z wnioskiem pozwanego, strona pozwana wносиła o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego sądowego, ewentualnie z kolejnej opinii uzupełniającej biegłego L. S.. Sąd oddalił powyższe wnioski, uznając iż zmierzają one jedynie do przewlekłości postępowania na mocy art. 217§3 k.p.c. Po uzupełnieniu opinii przez biegłego, Sąd uznał iż biegły odniósł się do wszelkich zastrzeżeń stron, a dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego czy kolejnej opinii uzupełniającej jest zbędne.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd rozstrzygał co do skuteczności wypowiedzenia układu zbiorowego pracy z 1999 roku i indywidualnych warunków umów o pracę, następnie obowiązywania regulaminu wynagradzania z 2011 roku a ostatecznie charakteru premii, to jest czy świadczenie określane w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy (powoływanego w dalszej części jako (...)) jako „premia uznaniowa” spełniało cechy premii czy było nagrodą.

Rozstrzygnięcia wymagała także kwestia wprowadzenia regulaminu wynagradzania i ustalenia czy postanowienia tego aktu były korzystniejsze dla pracowników przejętego szpitala im. S. w stosunku do warunków wynagradzania wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i włączonych do indywidualnych warunków stosunku pracy powódek.

Mając na uwadze treść art.9, art.241¹³ k.p., art.241⁸ k.p. oraz art.77¹ - 77⁵ k.p. Sąd podniósł, iż o treści autonomicznych źródeł prawa pracy decydują jego strony. Postanowienia tych normatywnych porozumień obowiązują bezpośrednio w stosunkach prawa pracy. Zmiana układu (regulaminu) na korzyść pracownika powoduje automatyczną zmianę indywidualnych stosunków pracy – staje się częścią umów o pracę, natomiast zmiana niekorzystna – o ile nie nastąpi w drodze porozumienia zmieniającego – powinna być wprowadzona poprzez wypowiedzenie pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę. Przy czym układy zbiorowe pracy zajmują wyższe miejsce w hierarchii źródeł prawa pracy niż regulaminy wynagradzania. Jednakże zawsze należy pamiętać o zasadzie pierwszeństwa stosowania tego źródła prawa pracy, którego postanowienia są bardziej korzystne dla pracownika.

Zakładowe organizacje związkowe były stroną (...), zaś z uwagi na wymóg przepisu art.77²§4 zd. 2 k.p., pozwany uzgodnił regulamin wynagradzania z działającymi u niego związkami zawodowymi.

Niesporne w sprawie jest przejęcie przez pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej (...) Szpitala (...) im. dra S. S. (powoływanego w dalszej części uzasadnienia jako szpital im. S.) na mocy art.23¹§1 k.p.

Przepis ten stanowi, iż w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

Pozwany stał się nowym pracodawcą powódek z dniem przejęcia, tj. od 31 marca 2010 roku.

Na dzień przejęcia szpitala im. S., powódki K. R. i A. S. z przejmowanym podmiotem łączył stosunek pracy na podstawie umów o pracę. Warunki pracy i płacy wynikały tak z postanowień zawartych w indywidualnych umowach o pracę, jak z treści Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 16 lipca 1999 roku.

Układ zbiorowy, co bezsporne, przewidywał obok wynagrodzenia zasadniczego dodatkowe świadczenia. Dyrektor byłego szpitala im. S. złożył oświadczenie o wypowiedzeniu treści (...), z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jednakże zaniechano złożenia pracownikom wypowiedzeń warunków pracy w części dotyczącej postanowień regulaminu, do czego był zobowiązany, stosownie do treści art. 241¹³§2 k.p., z uwagi na niekorzystne pozbawienie pracowników świadczeń objętych układem zbiorowym w stosunku do dotychczasowych postanowień dotyczących warunków wynagradzania. Do świadczeń tych, oprócz spornej premii i dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należały także choćby nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalno-rentowe czy świadczenia socjalne. Z pracownikami nie zawarto również porozumień o zmianie warunków umowy o pracę. Brak wypowiedzenia warunków pracy i płacy skutkowało, iż (...) nadal stanowił źródło prawa pracy w stosunku do powódek w dacie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Potrzeba dostosowania indywidualnych warunków zatrudnienia do nowej sytuacji powstałej w wyniku rozwiązania układu zbiorowego stanowi samoistne uzasadnienie wypowiedzenia zmieniającego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2013 roku, II PK 211/12, Lex nr 1350011).

Sąd podniósł, że jeśli układ (regulamin wynagradzania) przewiduje warunki mniej korzystne, w mocy pozostają korzystniejsze postanowienia umowy. Taki skutek ma charakter trwały w tym sensie, że te korzystniejsze warunki obowiązują w umowie aż do ich zmiany w trybie przewidzianym w kodeksie pracy (porozumienie zmieniające lub wypowiedzenie warunków pracy lub płacy). Obowiązują niezależnie od obowiązywania układu. W tym kontekście można uznać, że układ zbiorowy pracy, w części dotyczącej postanowień korzystnych, które stały się składnikami umowy o pracę, „funkcjonuje” nadal po jego rozwiązaniu. W tym sensie układ obowiązuje w podwójnym znaczeniu - jako normy prawne, ale jednocześnie jako postanowienia stanowiące integralną część indywidualnych stosunków pracy” (Jan Piątkowski, Komentarz do art. 241¹³ k.p., Lex).

Zawartość normatywna art. 214¹³§2 k.p. nie pozostawia wątpliwości, że także po upływie okresu stosowania (obowiązywania) dotychczasowego układu zbiorowego pracy, wskutek jego rozwiązania w sposób prawem przewidziany, wynikające z tego układu, a przyjęte do treści indywidualnych stosunków pracy warunki istotne, stosuje się do upływu okresu ich wypowiedzenia. A contrario, oznacza to, że bez zachowania trybu wymaganego dla zmiany istotnych elementów treści stosunku pracy, ukształtowanych wskutek przeniknięcia dotychczasowych korzystniejszych postanowień układowych do treści indywidualnych stosunków pracy, wykluczona jest legalna i skuteczna zmiana lub „ustanie” przejętych z układu zbiorowego pracy korzystniejszych warunków umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, które mają własny „samoistny” walor prawny istotnych składników treści stosunku pracy.

Sąd wskazał, iż stosunki pracy ukształtowane postanowieniami rozwiązanego układu zbiorowego pracy mogą być modyfikowane na niekorzyść pracownika tylko w drodze wypowiedzenia zmieniającego niezależnie od tego, czy modyfikacja ta jest spowodowana wprowadzeniem nowego układu zbiorowego pracy, czy wynika wyłącznie z rozwiązania układu.

Niemniej jednak przez rok od przejęcia, pozwany nadal stosował postanowienia (...), uzasadniając to brakiem porozumienia z wyłonionymi organizacjami związkowymi. Pozwany podnosił, iż stosował nie tyle (...), co jego zasady, bo zdaniem pozwanego (...) został skutecznie wypowiedziany.

Sąd zważył, iż taki stan rzeczy był jak najbardziej zgodny z prawem, regulowany przepisem art.241⁸ k.p. Z §2 powołanego artykułu wynika, iż układ zbiorowy będzie obowiązywał aż do momentu wręczenia wypowiedzeń zmieniających, chyba że innym dokumentem pracownikom przyznane zostaną korzystniejsze warunki.

Z dniem 1 kwietnia 2011 roku wprowadzono u pozwanego regulamin wynagradzania. Sąd, wbrew twierdzeniom powódek, nie znalazł podstaw do kwestionowania skuteczności wprowadzenia Regulaminu.

Jedynymi wymogami, jakie ustawodawca stawia przed pracodawcą zatrudniającym powyżej 20 pracowników i u którego działają zakładowe organizacje związkowe, jest uzgodnienie ze związkami treści regulaminu, co w niniejszej sprawie bezspornie miało miejsce. Ponadto, regulamin wchodzi w życie w terminie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Proces ten nie wymaga zachowania jakichś szczególnych form. Wystarczające jest podanie regulaminu do wiadomości pracowników w przyjęty sposób. Zwyczajowo najczęściej następuje to przez wywieszenie regulaminu na tablicy ogłoszeń. Wejście w życie regulaminu wynagradzania nie zależy od tego, czy i kiedy pracodawca udostępnił indywidualnie pracownikowi jego tekst (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, I PKN 165/99, Lex nr 42311). Podanie tekstu regulaminu wynagradzania do publicznej wiadomości nie oznacza wymogu, aby wszyscy pracownicy zapoznali się z jego treścią, a konieczne jest jedynie stworzenie takiej możliwości.

Sąd nie miał wątpliwości, iż treść regulaminu została udostępniona w kancelarii dyrektora pozwanego, w dziale kadr i płac, a nadto w innych placówkach wskazanych przez świadków. Negowanie przez powódki i powołanych na świadków pielęgniarek, faktu poinformowania o wprowadzeniu nowego regulaminu nie znajdowało potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym. Powódka A. S. zeznała, iż miała świadomość, że wszelkie dokumenty znajdują się do wglądu w dziale kadr i płac, oraz że nie miała problemu z późniejszym wglądem do Regulaminu Wynagradzania. Pozwany jako pracodawca z dniem 17 marca 2011 roku udostępnił dokument w dziale kadr do swobodnego wglądu pracowników, co było sposobem przyjętym u pozwanego. Z najwyższym prawdopodobieństwem pozostawił także treść Regulaminu w jednostce, w której pracowały powódki, a tym samym uczynił zadość stawianym przez prawo pracy wymaganiom.

Na marginesie Sąd podniósł, iż zasadniczo kwestia skuteczności wprowadzenia regulaminu wynagradzania nie miała wpływu na roszczenia zgłaszane przez powódki w przedmiotowej sprawie. W dalszym ciągu to treść układu zbiorowego, w którym przewidziano świadczenie premii oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego, było częścią indywidualnych stosunków pracy powódek.

W tym stanie rzeczy, uznając że postanowienia układu zbiorowego nie zostały przez pracodawcę skutecznie wyłączone z warunków umowy o pracę, zaś regulamin wynagradzania został skutecznie wprowadzony z dniem 1 kwietnia 2011 roku, Sąd przeszedł do rozważań nad celowością złożenia pracownikom wypowiedzeń zmieniających.

Sąd Najwyższy wyjaśnił, że aby udzielić prawidłowej odpowiedzi na pytanie, czy w konkretnej sprawie zachodzi konieczność wypowiedzenia pracownikom przez zakład pracy warunków płacy, należy porównać sytuację pracownika przed zmianą warunków jego płacy i po ich zmianie (uchwała z 25 czerwca 1975 roku, I PZP 15/75, LEX nr 12347).

W uzasadnieniu uchwały z dnia 15 września 2004 roku Sąd Najwyższy podkreślił, iż ocena „korzystności (bądź jej braku) postanowień” nie może mieć charakteru globalnego. Nie dotyczy zatem w ogólności wszystkich, lecz poszczególnych, odpowiadających sobie postanowień. Odmiennie rozumienie jest niezgodne z literalną wykładnią art.241¹³ k.p., gdyż jednoznacznie wskazuje on na postanowienia, a nie na układ jako całość. Jeśli bowiem układ zawiera postanowienia zarówno mniej, jak i bardziej korzystne, na przykład obniżając wynagrodzenie, a wprowadzając ochronę przed zwolnieniem z pracy, nie możemy ograniczać się do oceny globalnej, gdyż moglibyśmy wówczas dojść do zasadniczo odmiennych wniosków, że nowy układ jest w całości korzystniejszy dla pracowników. Należy badać, jakie składniki wchodzi w skład zmienionego wynagrodzenia i czy nie rzutują one, jako czynniki przyszłe i niepewne na obniżenie zarobków w przyszłości. Jako instytucja, wynagrodzenie stanowi bowiem faktyczną całość, ale podzielną i niejednorodną, składa się na nie między innymi wynagrodzenie zasadnicze, dodatki, na przykład za staż pracy, nagrody

jubileuszowe, nagrody z funduszu nagród (uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 15 września 2005 roku, III PZP 3/04, Lex nr 122042).

Z chwilą wejścia w życie regulaminu wynagradzania dotychczasowe warunki umów o pracę zostają zastąpione przez korzystniejsze od nich normy regulaminowe. Jeśli regulamin wynagradzania zawiera regulacje mniej korzystne od dotychczasowych warunków zatrudnienia pracowników, wprowadzenie ich w życie wymaga zmiany treści indywidualnych stosunków pracy w drodze wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

W ocenie Sądu w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, w zasadzie formalnością staje się wykazanie, że postanowienia regulaminu wynagradzania są mniej korzystne dla powódek od ustaleń (...). Choć pozwany w początkowym stadium postępowania podnosił, iż regulamin wynagradzania wprowadził świadczenia „niejednokrotnie korzystniejsze” i nieznanne (...), jak np. podwyższenie wynagrodzenia o 200 zł za uzyskanie przez pielęgniarkę tytułu magistra, wyższe dodatki za posiadanie tytułu naukowego, wykaz stanowisk kierowniczych i stawek dodatków funkcyjnych czy premie kwartalne, w ocenie Sądu wywody te pozostają w sprzeczności z pozostałymi twierdzeniami pozwanego. Skoro pozwany przyznał, iż wynagrodzenia pracowników byłego szpitala im. S. były zdecydowanie wyższe od wynagrodzeń pozostałych pracowników pozwanego, zaś nowy regulamin wynagradzania miał na celu zniwelowanie tych różnic i unifikację wynagrodzeń, a także że pojawiały się głosy pracowników pozostałych jednostek o nierównym traktowaniu, powyższy pogląd o korzystniejszych zapisach Regulaminu Wynagradzania, Sąd uznał za bezzasadny.

Sąd uznał, iż po wprowadzeniu regulaminu wynagradzania, wynagrodzenie powódek uległo zdecydowanie obniżeniu, mimo kilkukrotnego przyznania przez pozwanego powódkom nowego świadczenia - premii kwartalnej. Sąd zauważył także, że choć w (...) nie wprowadzono zapisu o podwyższeniu wynagrodzenia w przypadku uzyskania przez pielęgniarkę tytułu magistra, to praktyka taka mimo wszystko miała miejsce w szpitalu im. S.. Sąd stwierdził to choćby na przykładzie powódek, pracujących razem na oddziale intensywnej terapii. Wynagrodzenie powódki K. R. posiadającej tytuł magistra pielęgniarstwa, przy porównywalnym stażu pracy do powódki A. S., wynosiło 2.610 zł, zaś licencjonowana pielęgniarka A. S. pobierała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.350 zł. Nie dość zatem, iż rozróżnienie u przejętego funkcjonowało, to było w wyższej wysokości niż u pozwanego, różnica wynagrodzeń wynosiła bowiem nie 200, a 260 zł. Jednoznacznie zatem Sąd stwierdził, że nowy Regulamin Wynagradzania, po likwidacji premii i przyznawania dodatkowych wynagrodzeń rocznych, dla położenia powódek był mniej korzystny od postanowień przewidzianych w (...). Przemawiają za tym między innymi dane z kart płac powódek, ale także zeznania powódek, iż to zmniejszenie wynagrodzenia o ok. 30% było głównym motywem podjęcia decyzji o rozwiązaniu z pozwanym umowy o pracę.

Pozwany, co nie było kwestionowane, w spornym okresie nie wręczył powódkom indywidualnych oświadczeń o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy (art. 42 kp) wynikających z postanowień układu. W toku postępowania strona pozwana podtrzymywała, iż nie było konieczności wręczenia indywidualnych wypowiedzeń, bowiem do zmiany warunków wynagradzania doszło w sposób konkludentny.

Sąd nie przychylił się do tej argumentacji. Zdaniem Sądu twierdzenia pozwanego, że skoro na etapie negocjowania warunków regulaminu wynagradzania interesy wszystkich pracowników reprezentowane były przez zakładowe organizacje związkowe, będące w istocie wyrazicielami woli wszystkich pracowników, które nie wskazywały na konieczność składania przez pracodawcę oświadczeń w przedmiocie wypowiedzenia warunków pracy i płacy przejętym pracownikom, a pracownicy mieli możliwość zapoznania się z uzgodnioną treścią regulaminu wynagradzania z uwagi na podanie go do wiadomości w sposób przyjęty u pracodawcy i zaakceptowali zmienione warunki pracy, pobierając wynagrodzenie w innej wysokości, to niewątpliwie doszło do konkludentnego zawarcia porozumień modyfikujących indywidualne warunki stosunku pracy, są nie do przyjęcia na gruncie obowiązującego stanu prawnego.

Także twierdzenia, iż zgodnie z przeprowadzoną kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy w maju 2011 roku, nie wykryto żadnych uchybień po stronie pozwanego, a tym samym uznano działanie pozwanego za zgodne z prawem, nie

zasługują na uwzględnienie. Sąd zauważył, iż wyniki kontroli dokonanej przez PIP nie są dla Sądu wiążące, choć mogą stanowić istotny dla sprawy materiał dowodowy. W sprawie niniejszej kontrola PIP z maja 2011 roku nie doprowadziła inspektora pracy do prawidłowych konkluzji. Na okoliczność tę być może wpłynął fakt, iż kontrola przeprowadzona została miesiąc po wprowadzeniu regulaminu wynagradzania, zatem mogła nie ujawnić nieprawidłowości, które zostały dostrzeżone już podczas kontroli PIP w 2012 roku.

Sąd wskazał, że organizacje związkowe nie posiadają kompetencji do ingerowania w indywidualne stosunki pracy. Nie mogą decydować za pracownika czy godzi się na likwidację świadczeń stanowiących składniki jego wynagrodzenia. Powódki nie upoważniły związków zawodowych do reprezentowania ich indywidualnych interesów.

Za całkowicie chybione trzeba uznać także twierdzenie pozwanego, iż w związku z brakiem sprzeciwu i przyjmowaniem comiesięcznych wynagrodzeń w zmniejszonej wysokości, powódki w sposób dorozumiany wyraziły zgodę na zmianę warunków pracy i płacy, a porozumienie zmieniające, także konkludentne, jest dopuszczalne obok wypowiedzenia zmieniającego.

Pominięcie procedury wręczania wypowiedzeń zmieniających, wywołuje skutek w postaci automatycznego wprowadzenia do indywidualnych stosunków pracy postanowień korzystnych dla pracownika, zaś co do pozostałych świadczeń, których nie przewidziano w regulaminie wynagradzania, bądź przewidziano je w zmniejszonej wysokości - nadal stanowią one treść indywidualnych stosunków pracy. Na aprobatę zasługuje również twierdzenie powódek, iż przyjęcie świadczenia częściowego przez powódki nie zwalnia automatycznie pozwanego (dłużnika) z pozostałej części długu. Zatem fakt, iż powódki pobierały wynagrodzenie w zmniejszonej wysokości i nie składały skarg czy sprzeciwu, w najmniejszym stopniu nie świadczy o tym, iż godziły się na zmianę warunków płacy, której wysokość zmniejszyła się o około 30% dotychczasowego miesięcznego wynagrodzenia.

W dalszej kolejności Sąd ustalił charakter prawny świadczenia określanego w (...) jako „premia uznaniowa”

Powódki domagały się zasądzenia na swoją rzecz premii miesięcznych i dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Spór dotyczył przede wszystkim charakteru prawnego premii – powódki wywodziły, że miała ona charakter regulaminowy, strona pozwana zaś, że była to nagroda.

Premia jest jednym ze składników wynagrodzenia za pracę. Warunki wynagradzania wynikać mogą z umowy o pracę, a ponadto w przypadku pracodawców zatrudniających co najmniej 20 osób – z układu zbiorowego pracy (art.77¹ k.p.) lub regulaminu wynagradzania (art.77²§2 k.p.).

Sąd nadmienił, iż pracodawca za wzorową i przykładową pracę pracownika ma możliwość przyznania gwarantowanej premii lub uznaniowej nagrody. System premiowania pracownika ma dwojaki i odmienny charakter. W kształtującym się od dawna, a obecnie utrwalonym, orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazywano, iż stosowany w praktyce podział na premie regulaminowe i uznaniowe nie jest jednoznaczny.

Niemniej jednak premia regulaminowa jest składnikiem wynagrodzenia za pracę o charakterze roszczeniowym. Przysługuje pracownikowi w razie zajścia okoliczności opisanych w umowie o pracę, w regulaminie wynagradzania albo w innym akcie wewnętrznym obowiązującym u pracodawcy. Warunki przyznania premii regulaminowej, jej wysokość oraz termin wypłaty stanowią element stosunku pracy łączącego strony i nie cechuje ich dowolność. Wypłata premii regulaminowej w określonej kwocie nie jest więc zależna od swobodnej, jednostronnej decyzji pracodawcy, nie może on również bez zgody pracownika zmienić na jego niekorzyść zasad premiowania, gdyż ten element stosunku pracy (jako dotyczący zasad wynagradzania) zasadniczo podlegać może zmianie jedynie w drodze porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego (art. 77²§5 k.p. w zw. z art. 241¹³§2 k.p.). Oznacza to, że jeśli spełnione zostały przesłanki przyznania premii regulaminowej, pracownik może domagać się jej wypłacenia na drodze sądowej.

Z kolei istotą nagrody jest dowolność (uznaniowość) ustalania i wypłacania. Decyzja o przyznaniu nagrody w określonej kwocie w danym okresie rozliczeniowym należy wyłącznie do pracodawcy, który nie podlega w tym zakresie

żadnym wiążącym dla niego wytycznym wynikającym ze stosunku pracy i aktów wewnętrznych zakładowych. Tego rodzaju świadczenie w praktyce stanowi nagrodę za konkretne osiągnięcia bądź też świadczenie o charakterze motywacyjnym. Pracownik nie może skutecznie domagać się na drodze sądowej jej wypłacenia, poza tymi przypadkami, gdy pracodawca ustalił wysokość nagrody (premii uznaniowej) i przyznał ją pracownikowi, składając w tym zakresie oświadczenie woli, a premia ta nie została ostatecznie wypłacona. Uznaniowy charakter nagrody polega więc na tym, że zarówno przyznanie jej pracownikowi, jak i określenie wysokości nagrody należy do zakresu swobodnego uznania zakładu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 1977 roku, I PR 175/76, Lex nr 14388). Pracownik nie może dochodzić takiej nagrody dopóty, dopóki nie zostanie ona przyznana przez pracodawcę. Wtedy bowiem dopiero staje się świadczeniem gwarantowanym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1963 roku, II PR 846/63, Lex nr 12066).

Zdaniem Sądu decydujące znaczenie przy ustaleniu charakteru premii ma to czy odpowiednie akty prawne przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane, tj. podlegające weryfikacji przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory), czy też nabycie prawa do świadczenia zależało wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy. Spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych uzasadnia powstanie po jego stronie prawa podmiotowego do premii, choćby nawet akt prawny normujący warunki i zasady premiowania przewidywał tylko maksymalną wysokość premii, bez wskazania jej dolnej granicy, jak również wysokości procentowych wskaźników za wykonanie poszczególnych zadań premiowych. W takiej sytuacji decyzja dyrektora zakładu pracy w przedmiocie przyznania premii oraz jej wysokości podlega kontroli organów orzekających w sprawach ze stosunku pracy. Dopuszczalności tej kontroli nie stoi na przeszkodzie brak wydania regulaminu premiowania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1977 roku, I PRN 26/77, Lex nr 15510; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 1980 roku, I PRN 138/79, Lex nr 84476).

Jak zostało ustalone, (...) z 1999 roku, a dokładniej jego załącznik w postaci Z. Wynagradzania, w §13 określił charakter premii na uznaniowy, uzależniony od ilości i złożoności zadań wchodzących w zakres obowiązków danego pracownika oraz prawidłowości wypełniania przez niego obowiązków. W §14, 15 i 16 wymieniono jednak przesłanki pozytywne i negatywne, od których uzależnione było przyznanie premii.

Z przedstawionych wyżej okoliczności wynika, iż mimo nazwania premii uznaniową, w układzie zbiorowym funkcjonującym w szpitalu im. S., a następnie także u pozwanego, zamieszczono skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do wskazanego świadczenia. To z kolei jednoznacznie wskazuje, iż w tym przypadku mamy do czynienia z premią regulaminową, a nie nagrodą, czy jak wskazał pozwany i jak zapisano w (...)premią uznaniową”.

Podstawą przyznania indywidualnej premii pracownikom byłego szpitala im. S. było: sumienne i efektywne wykonywanie wszystkich czynności na swoim stanowisku pracy; właściwa organizacja pracy na swoim stanowisku; racjonalne gospodarowanie lekami, wykorzystywanie narzędzi, aparatury itp.; gotowość do dodatkowej pracy w sytuacjach awaryjnych po uzgodnieniu z pracownikiem; wykonywanie pracy w zmniejszonej obsadzie osobowej zastępstwa; w razie utrzymywania się wakatów dla danej komórki organizacyjnej naliczało się dodatkowo 5% funduszu na każdy wakat od uposażenia zasadniczego; w uzasadnionych przypadkach - wykonywanie prac wykraczających poza zakres normalnych obowiązków pracownika i na zlecenie przełożonego, po uzgodnieniu z pracownikiem, a także nienaganna i terminowa współpraca działów diagnostycznych z pozostałymi komórkami Szpitala i odwrotnie.

W ocenie Sądu, w przedmiotowej sprawie analizowane świadczenie miało warunki określone w sposób dostateczny dla ich obiektywnej weryfikacji.

Negatywne przesłanki wymieniał §15 Z. Wynagradzania. Pracownik nie nabywał prawa do premii w przypadku uzasadnionej skargi pacjenta, nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, skazania prawomocnym orzeczeniem komisji kontroli zawodowej, odmowy wykonania polecenia służbowego, nieprzestrzegania wymogów sanitarnych obowiązujących w Szpitalu, przyjscia do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu.

Premia mogła nie być przyznana lub zostać przyznana w zmniejszonej wysokości w przypadku niewłaściwego i nieterminowego wykonywania obowiązków służbowych, odmowy pełnienia zastępstwa w sytuacjach awaryjnych,

odmowy przyścia do pracy w innym oddziale, wcześniejszego opuszczenia miejsca pracy lub spóźniania się do pracy, niewłaściwego obchodzenia się z aparaturą, narzędziami, sprzętem itp. - §16.

W ocenie Sądu wyżej wskazane przesłanki są sprawdzalne i wymierne, a tym samym na tyle skonkretyzowane, że spełnienie przez pracownika przesłanek pozytywnych i niespełnienie przesłanek negatywnych przesądza o powstaniu po jego stronie prawa podmiotowego do premii. Akt ten szczegółowo określa przesłanki kiedy indywidualna premia mogła nie być przyznana w całości, lub obniżona. Pozwany chcąc pozbawić powódki premii, winien wykazać formalnym postępowaniem zaistnienie przesłanek negatywnych (reduktorów premiowych). Strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów, na podstawie których można by wyprowadzić wnioski, iż w stosunku do powódek zastosowano katalog reduktorów, o których mowa w powołanych ostatnio przepisach, brak jest zatem podstaw do przyjęcia, iż w spornym okresie powódkom nie przysługiwała premia. Z oświadczeń przelożonych powódek wynika, iż nie było do ich pracy zastrzeżeń. Nadto, przez cały okres zatrudnienia powódki otrzymywały comiesięczne premie w pełnej wysokości 30%, o ile w danym miesiącu świadczyły pracę.

Za regulaminowym charakterem premii przemawia także fakt, iż w (...) i Z. Wynagradzania wyodrębniono obok premii „uznaniowej”, również świadczenie w postaci nagrody uznaniowej i nagrody rocznej (§20). Do rocznej nagrody uznaniowej uprawniony był pracownik, który wykaże się szczególnymi osiągnięciami. Na tym przykładzie ewidentnie widać różnicę w przesłankach przewidzianych dla premii regulaminowej i dla nagrody we właściwym tego słowa znaczeniu. „Szczególne osiągnięcia” są określeniem subiektywnym i ocennym, będącym w gestii pracodawcy.

W dalszej kolejności sąd zauważył, iż także ze zgromadzonych dokumentów wyłania się roszczeniowy charakter premii. I tak, w kartach wynagrodzeń, jednym ze składników wynagrodzenia powódek pozostaje „premia” czy „premia mies. Ster”, a obok niej „nagr. uznaniowa”.

Nadto, aneksem do umów o pracę w 2006 roku obu powódkom przyznany został dodatek do wynagrodzenia na okres od 1 października 2006 roku do 31 grudnia 2007 roku, Przyznana powódkom kwota obejmowała w szczególności dodatek do premii regulaminowej.

Z przedłożonych wniosków premiowych, jak i z postanowień Z. wynagradzania wynika, iż pracownikowi służyło prawo do odwołania się od wysokości przyznanej premii. W przypadku nagród (tzw. premii uznaniowych), przyznanie oraz wysokość przyznanej nagrody należy wyłącznie w gestii pracodawcy i nie służy od tej decyzji odwołanie. Roszczenie po stronie pracownika powstałoby wówczas, gdyby pracodawca przyznał nagrodę, ale jej nie wypłacił. W przedmiotowej sprawie pracownicy mieli możliwość odwołania się od wysokości przyznanej premii do dyrektora szpitala na mocy §19 Z. wynagradzania. Pouczenie w tym zakresie znajdowało się na wnioskach premiowych.

Pozwany wśród argumentów przemawiających za uznaniowym charakterem premii wymieniał fakt braku uregulowania wysokości premii w (...), comiesięczne składanie przez przelożone powódek wniosków o przyznanie premii na podstawie oceny pracy, a także przyznawanie premii poszczególnym pracownikom w różnych wysokościach.

Odnosząc się kolejno do powyższych twierdzeń, sąd podniósł, iż brak uregulowania wysokości premii w (...) nie przesądza o jej uznaniowym charakterze. Postępowanie dowodowe wykazało, iż wysokość miesięcznych premii została ustalona z podziałem na oddziały funkcjonujące na terenie szpitala im. S., a także ze względu na stanowiska pracy. Na (...), który był miejscem pracy powódek, młodsze pielęgniarki, w tym powódki otrzymywały comiesięczną, stałą premię w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego. Fakt, iż powódki otrzymywały premię w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego, a np. salowe premię w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego, nie stanowi o tym, iż ich wysokość ustalana była przez oddziały na podstawie oceny pracy. Pozwany nie przedstawił dowodu, z którego wynikałoby, iż co miesiąc przelożeni powódek dokonywali oceny pracy. Zdaniem Sądu doświadczenie życiowe podpowiada, iż czynność taka dokonywana z miesięczną częstotliwością, byłaby czasochłonna i mało miarodajna, by zaobserwować ewentualne zmiany w jakości pracy. Istotny jest fakt, iż w (...) postanowiono, że bezpośredni przelożony raz w roku i na podstawie karty oceny przeprowadzał będzie okresową ocenę kwalifikacji pracowników. Pracownikowi przysługiwać miało odwołanie od przyznanej oceny do dyrektora celem jej sprostowania. Wyniki oceny okresowej

miały służyć między innymi do przyznawania nagród (art. 6 (...)). Wymogu dokonania oceny okresowej nie było natomiast w przypadku przyznawania premii regulaminowej.

Zdaniem sądu wysokość premii powódek wynika bezpośrednio z list płac, także tych przedłożonych przez pozwanego, z zeznań świadków i powódek, a nadto możliwe było jej matematyczne wyliczenie przez biegłego, między innymi w oparciu o dokumentację płacową pracowników (w tym powódek), z okresu zatrudnienia w szpitalu im. S.. Świadek M. M. – koordynator ds. pielęgniarstwa u pozwanego zeznała, iż wysokość premii ustalona została przez dyrektora szpitala im. S.. Wysokość ta zależna była od oddziału szpitalnego. (...) otrzymywał najwyższe premie, a pracownicy danego oddziału otrzymywali premie w jednakowej wysokości. Wszystkie salowe na (...) otrzymywały premię w wysokości 20%, a wszystkie młodsze pielęgniarki – 30%. Już strony układu zbiorowego ustaliły, iż wszyscy pracownicy szpitala im. S. otrzymują wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanego stanowiska i wykształcenia. Różnice w wysokości przyznawanej wszystkim pracownikom premii wynikającej z zajmowanego stanowiska pracy, a szerzej – z zaszerzowania, w żadnej mierze nie wpływają na ocenę charakteru prawnego premii w przedmiotowej sprawie. Zdaniem sądu idąc za tokiem rozumowania strony pozwanej, można by dojść do absurdalnej konstatacji, iż pracodawca powódek obowiązywał kadrę kierowniczą do comiesięcznego dokonywania oceny wszystkich podległych pracowników, skrupulatnego i czasochłonnego wyliczania we wniosku zadań premiowych, mimo iż przez kilkanaście lat przyznawał każdemu z pracowników premie w niezmienniej, ustalonej wysokości. Działanie takie w ocenie Sądu byłoby wbrew logice i zasadom doświadczenia życiowego.

Ponadto w ocenie Sądu I instancji wnioski o premie, wypisywane dla wszystkich pracowników przez ich przełożonych, należy uznać za czynność wyłącznie techniczną, stanowiącą dokument księgowy potrzebny do dokonania każdomiesięcznych wypłat premii. Powyższe potwierdzają zeznania świadka J. G.: „nie wyobrażam sobie, by premia była wypłacana bez wniosku. Przy każdej wypłacie dział kadr i płac musi posiadać dokument stanowiący naliczenie i wypłatę”. W §18 Z. wynagradzania ustalono, iż wnioski premiowe wystawiali kierownicy komórek organizacyjnych w formie wykazu nazwisk pracowników i kwot proponowanej premii, z równoczesnym potwierdzeniem wykonania zadań premiowych. Dyrektor szpitala przyznawał premie po stwierdzeniu wykonania zadań premiowych przez daną komórkę i po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. W praktyce bezpośredni przełożeni wystawiali tylko wnioski premiowe ze wskazaniem wnioskowanej kwoty premii, uwzględniając przy tym nieobecności pracowników wynikające z urlopów wypoczynkowych czy zwolnień lekarskich. Wysokość premii nie zależała od oceny pracy danego pracownika, a od jego obecności w pracy i świadczenia pracy. Jak zeznała świadek M. M., „pielęgniarka brała pod uwagę zaangażowanie w pracy, obecność w pracy. Nie zdarzyło się, że pracownicy w ogóle nie otrzymywali premii, każdy był zaangażowany w pracę. Wysokość premii w okresie zwolnień zależała od długości tego zwolnienia. Jeżeli był na urlopie to miał średnia urlopową. Pracownicy jednego oddziału otrzymywali premie w tej samej wysokości. Pielęgniarka oddziałowa musiała wystawić wniosek o przyznanie premii. Ja też takie wnioski wystawiałam. Wszyscy moi pracownicy mieli premie w tej samej procentowej wysokości”, „Ja również otrzymywałam premie w wysokości najpierw 30 a później 20%”. Świadek J. G. zeznała: „z tego co się dowiedziałam od osób zarządzających S. premia była wypłacana na podstawie wniosku przełożonego, który brał pod uwagę absencje, stosunek do pracy i na tej podstawie proponował premie i dokonywano wypłaty”. Wysokość premii nigdy nie była kwestionowana przez dyrektora szpitala im. S., który przyznawał je we wnioskowanych, ustalonych comiesięcznych wysokościach.

Także wbrew stanowisku pozwanego, o prawie czy wysokości premii nie decyduje uruchomienie czy wysokość środków przeznaczonych na rzecz funduszu premiowego lecz ocena całokształtu wykonanych przez pracownika zadań (przesłanek) premiowych (wyrok z dnia 31 marca 1980 roku, I PRN 138/79, Lex nr 84476). Nieuruchomienie u pozwanego funduszu premiowego pozostaje bez znaczenia w sprawie. W dokumentacji brak jakiegokolwiek dowodu, by kiedykolwiek – czy to w przejętym szpitalu im. S., czy u pozwanego – było subkonto, z którego wypłacano by tylko premie. Fundusz premiowy nigdy nie został utworzony, a mimo wszystko od kilkunastu lat dokonywano wypłat premii.

Zdaniem Sądu działanie pozwanego, które w jego ocenie świadczyło o uznaniowym charakterze premii, polegające na zmianie w okresie od czerwca 2010 roku do marca 2011 roku wnioskowanych kwot premii na niższe, uznać należy

za pozbawione podstaw. Żaden z pracowników nie wiedział o przyczynie takiego stanu rzeczy. Obniżenie wysokości regulaminowej premii sąd uznał za tak samo bezprawne, jak nie przyznanie jej w ogóle. Od niekorzystnych zmian naniesionych przez pozwanego na wnioskach, zgodnie z pouczeniem przysługiwało odwołanie.

Reasumując, w ocenie Sądu I instancji pozwany od czerwca 2010 roku dokonywał wypłaty wszystkim pracownikom byłego szpitala im. S., w tym powódkom, premii w zmniejszonej wysokości, a od 1 kwietnia 2011 roku zaprzestał ich wypłacania.

Za wcześniejsze lata premia była powódkom wypłacana w pełnej wysokości, stanowiła 30% wynagrodzenia. Taka praktyka nadal powinna być stosowana. W 2011 roku powódki tak samo wykonywały swoją pracę. Do pracy powódek nie było zastrzeżeń, należy więc domniemywać, iż w dalszym ciągu starannie i nienagannie wykonywały pracę. Pozwany nie przedstawił żadnych dowodów świadczących o spełnieniu zobiektywizowanych, negatywnych przesłanek premiowych przez powódki. Nie wykazał, że świadczenie określone w §13 Z. Wynagradzania, nazwane „premią uznaniową”, było rzeczywiście nagrodą.

Powódki domagały się zasądzenia na ich rzecz premii od roku 2011 do ustania zatrudnienia. K. R. wniosowała o zasądzenie kwoty 12.528 zł za okres od kwietnia 2011 roku do 31 sierpnia 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 6.264 zł (premia za rok 2011) od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty i od kwoty 6.264 zł (premia za rok 2012) od dnia 1 października 2012 roku do dnia zapłaty, a następnie, przychyliając się do wyliczeń biegłego, zmodyfikowała roszczenie wnosząc o zasądzenie kwoty 12.734 zł tytułem zaległej premii regulaminowej za okres od kwietnia 2011 roku do 31 sierpnia 2012 roku wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 6.470 zł (premia za rok 2011) od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty i od kwoty 6.264 zł (premia za rok 2012) od dnia 1 października 2012 roku do dnia zapłaty.

Uznając powództwo za uzasadnione, Sąd zasądził w punkcie I.2. na rzecz powódki wnioskowane kwoty tytułem premii regulaminowej. Sąd nie znalazł żadnych podstaw do dokonania zaliczenia na poczet należnej powódkom premii regulaminowej w spornym okresie świadczeń wypłaconych przez pozwanego w okresach kwartalnych po kwietniu 2011 roku i określanych jako nagroda i premia motywacyjna. Podstawę tego rodzaju świadczeń określał regulamin wynagradzania z 2011 roku, który określał także przesłanki do ich przyznania. Świadczenia te miały charakter nagrody. Nie było żadnych przeszkód by powódki otrzymywały na mocy zapisów (...) premii i na podstawie regulaminu wynagradzania nagród.

W przypadku opóźnienia dłużnika ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia (art. 481§1 k.c. w zw. z art.300 k.p.). Roszczenie o odsetki powstaje od chwili opóźnienia i dotyczy okresu aż do momentu, gdy dłużnik spełni świadczenie pieniężne. Odsetki stają się wymagalne począwszy od bezskutecznego upływu terminu spełnienia świadczenia głównego, czyli z upływem pierwszego dnia od wymagalności roszczenia głównego, aż do dnia jego zapłaty.

O odsetkach od zasądzonej kwoty 5.687 zł tytułem premii za okres od stycznia do listopada 2011 roku orzeczono od dnia 1 stycznia 2012 roku, zgodnie z wnioskiem powódek. O odsetkach ustawowych od kwoty 5.687 zł przyznanej tytułem premii za okres od stycznia do listopada 2011 roku, Sąd orzekł na podstawie art. 481§1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., zasądzając odsetki zgodnie z żądaniem powódki, od 1 stycznia 2012 roku. Roszczenie o premię za każdy miesiąc stawało się wymagalne od dnia następnego po dniu, w którym pozwana zobowiązana była do wypłaty premii czyli do 10 każdego miesiąca. Z tej przyczyny, premię za grudzień 2011 roku Sąd przyznał wraz z odsetkami od dnia 11 stycznia 2012 roku, oddalając wniosek o zasądzenie odsetek za to świadczenie od 1 stycznia 2012 roku. Wniosek premiowy o wypłacenie dla powódki premii za grudzień 2011 roku winien być złożony do 5 stycznia 2012 roku, zaś wypłata premii powinna nastąpić do 10 stycznia 2012 roku. Z tego względu dopiero od 11 stycznia 2012 roku powódki mogły żądać zasądzenia odsetek od niewypłaconej grudniowej premii.

Tytułem premii za rok 2012 (należnej od stycznia do sierpnia 2012 roku) Sąd zasądził od pozwanego na rzecz K. R. wnioskowaną kwotę 6.264 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2012 roku.

Powódka K. R. domagała się także zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kwoty 6.565 zł tytułem zaległego dodatkowego wynagrodzenia rocznego, tzw. trzynastki, za rok 2011 i 2012 wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 2.817 zł („trzynastka” za 2011 rok) od dnia 1 kwietnia 2012 roku do dnia zapłaty i od kwoty 3.748 zł („trzynastka” za 2012 rok, za 8 miesięcy) od dnia 1 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty, następnie – zgodnie z wyliczeniem biegłego - ograniczyła roszczenie do kwoty 5.773 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwoty 2.817 zł („trzynastka” za okres od kwietnia do grudnia 2011 rok) od dnia 1 kwietnia 2012 roku do dnia zapłaty i od kwoty 2.956 zł („trzynastka” za 2012 rok, proporcjonalnie za 8 przepracowanych miesięcy) od dnia 1 kwietnia 2013 roku do dnia zapłaty.

Konsekwencją uznania, iż zasady (...) nie zostały powódce skutecznie wypowiedziane, powódkom przysługiwało roszczenie o wypłacenie dodatkowego wynagrodzenia roczne przewidzianego w §27 Z. wynagradzania, tzw. trzynastki, na identycznych zasadach jak pracownikom jednostek sfery budżetowej.

Za podstawę prawną ww. żądania należy przyjąć przepisy ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tekst jednolity Dz.U.2013.1144), do których odwołuje się §27 Z. wynagradzania. Zgodnie z art.2 ust.1 te same ustawy pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. W myśl ust.2 powołanego artykułu, pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.

Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy (art.4 ust. 1 ww. ustawy).

Wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie (art.5 ust. 2).

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w punkcie I.1. sentencji wyroku, zasądzając odsetki ustawowe każdorazowo z upływem pierwszego dnia od wymagalności roszczenia, tj. odpowiednio od 1 kwietnia 2012 i 2013 roku do dnia zapłaty. O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art.481§1 k.c. w zw. z art.300 k.p.

Powódka formalnie nie cofnęła powództwa w zakresie przewyższającym kwotę 5.773 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Z tej przyczyny Sąd oddalił roszczenie o zasądzenie dochodzonej pozwem kwoty 792 zł tytułem tzw. trzynastki.

Powódka A. S. pierwotnie wносиła zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 5.225 zł tytułem zaległego wynagrodzenia, w tym: a) kwoty 1.700 zł tytułem zaległego dodatkowego wynagrodzenia rocznego, tzw. trzynastki, za rok 2011 wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2012 roku do dnia zapłaty; b) kwoty 3.525 zł tytułem zaległej premii regulaminowej za okres od kwietnia 2011 roku do 31 sierpnia 2011 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2011 roku do dnia zapłaty. W toku procesu – mając na względzie opinię biegłego - zmodyfikowała powództwo wnosząc o zasądzenie od pozwanego kwoty 1.343 zł tytułem zaległego dodatkowego wynagrodzenia rocznego, tzw. trzynastki, za rok 2011 wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2012 roku do dnia zapłaty oraz kwoty 3.219 zł tytułem zaległej premii regulaminowej za okres od kwietnia 2011 roku do 31 sierpnia 2011 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2011 roku do dnia zapłaty.

Uznając roszczenie powódki za zasadne, Sąd w punkcie II zasądził na rzecz powódki wnioskowane kwoty mając na względzie wyżej wymienione przepisy ustawy. Jednocześnie Sąd oddalił powództwo w zakresie przewyższającym zasądzone kwoty, nie znajdując podstaw do ich przyznania. O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art.481§1 k.c. w zw. z art.300 k.p.

Rozstrzygnięcie o rygorze natychmiastowej wykonalności znajduje podstawę prawną w art. 477²§1 k.p.c.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu (art. 100 k.p.c.), przyjmując że powódka K. R. wygrała spór w 97% O kosztach postępowania poniesionych przez powódkę A. S. Sąd orzekł na podstawie art.100 k.p.c., rozdzielając je stosunkowo pomiędzy strony, uznając że powódka wygrała sprawę w 88%.

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art.113 ust.1 w zw. z art.97 w zw. z art.21 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz.U.2014.1025), obciążając nimi pozwanego w zakresie w jakim przegrał sprawę. Na koszty te złożyła się opłata od pozwu, której obowiązku nie miały uiścić powódki z uwzględnieniem wartości zasądzonych roszczeń.

O wydatkach sądowych związanych z wydaniem opinii przez biegłego z zakresu rachunkowości w kwocie 900 zł., poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa – kasę Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, Sąd orzekł na podstawie art.113 ust.1 w związku z art.97 ww. ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, obciążając nimi pozwanego jako przegrywającego sprawę. Jednocześnie mając na uwadze art. 97 ww. ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że nie zaszyły szczególnie uzasadnione okoliczności, które przemawiałyby za obciążeniem powódek kosztami sądowymi od oddalonej części powództwa.

Apelację od powyższego orzeczenia w części uwzględniającej powództwo wniósł pozwany.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. Naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, tj.

1) naruszenie art. 233 § 1 k.p.c w zw. z art. 316 k. p. c. polegające na:

a) nieprawidłowej ocenie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, sprzecznej z zasadami doświadczenia życiowego i zasadami logiki, skutkującej:

- błędnym ustaleniem przez Sąd I instancji, iż Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 16 lipca 1999 r. nadal obowiązywał pozwanego w dacie przejęcia przez niego (...) nr 3 im. S. S., a tym samym, że w celu skutecznego wprowadzenia postanowień Regulaminu Wynagradzania do indywidualnych stosunków pracy niezbędne było wręczenie wszystkim pracownikom wypowiedzeń zmieniających pomimo, iż układ został skutecznie wypowiedziany, a okres wypowiedzenia upłynął na dwa miesiące przed dniem przejęcia w/w podmiotu, przez co nie istniała ani podstawa faktyczna, ani prawna zastosowania rygoru wypowiedzeń zmieniających,

-błędnym ustaleniu, iż postanowienia wprowadzonego z dniem 01 kwietnia 2011 r. Regulaminu Wynagradzania były mniej korzystne niż regulacje wynikające z uprzednio obowiązującego (...) z dnia 16.07.1999 r., w sytuacji, gdy po porównaniu konkretnych postanowień nowego regulaminu należało dojść do wniosku zgola odmiennego,

-sprzeczności ustaleń Sądu I instancji z całokształtem zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. iż powódki nie wyraziły zgody na zmianę warunków zatrudnienia w związku z wprowadzeniem w życie Regulaminu Wynagradzania, chociaż wszyscy pracownicy pozwanego, w tym także powódki, wiedzieli, że porozumienie zawarte ze związkami zawodowymi w dniu 29 marca 2010 r. będzie obowiązywać jedynie przez rok, tak aby strony mogły wspólnie i przez odpowiednio długi czas uzgodnić nowe warunki pracy przejętych pracowników, jak i pomimo tego, że powódki co miesiąc otrzymywały tzw. paski wynagrodzeń, na których były wyszczególnione składniki wynagrodzenia oraz ich wysokość,

-nieprawidłowym ustaleniu przez Sąd I instancji, że pracodawca nie dysponował swobodą w przyznaniu oraz wysokości przyznanej premii, a tym samym błędnym ustaleniu, że premia przewidziana w (...) miała charakter premii regulaminowej, podczas gdy wnikliwa analiza całego materiału sprawy powinna doprowadzić do wniosku, iż pracodawca nie był związany żadnymi szczególnymi warunkami uzasadniającymi przyznanie premii, jak również nie

był ograniczony co do minimalnej, jak i maksymalnej wysokości przyznawanej premii, przez co premię uregulowaną w (...) należało uznać za premię o charakterze uznaniową czyli za nagrodę,

- błędnym i nie znajdującym odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym uznaniu, jakoby do ustalenia wysokości premii należnej powódcom w okresie objętym powództwem, nie była potrzebna decyzja bezpośrednio przełożonego i że biegły mógł dokonać stosownych obliczeń z pominięciem w/w dokumentu, podczas gdy z treści zapisów (...) wynikało, iż każdorazowe złożenie przez kierownika komórki wniosku o przyznanie premii była warunkiem sine qua non rozważenie możliwości przyznania premii,

b) przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów, a to poprzez nieuprawnione uznanie, że wydana przez biegłego opinia została sporządzona zgodnie z wymogami fachowości i zakreśloną tezą dowodową, podczas gdy pomimo wydawania przez biegłego kolejnych opinii uzupełniających nie był on w stanie udzielić wyczerpującej odpowiedzi na pytania i zastrzeżenia zgłaszane przez pozwanego, co skutkowało tym, iż w praktyce biegły nie mógł dokonać obiektywnej analizy, a tym bardziej wyprowadzić poprawnych wniosków w wydanej przez siebie opinii,

c) bezzasadnym pominięciu dokumentu w postaci protokołu z kontroli PIP przeprowadzonego u pozwanego w maju 2011 r., z którego wynikało, iż pozwany nie dopuścił się względem zatrudnionych u niego osób naruszenia przepisów prawa, w tym również dotyczących prawidłowego wyliczania i wypłaty należnego wynagrodzenia, co skutkowało nie uwzględnieniem przez Sąd okoliczności, iż pozwany od maja 2011 r. działając w zaufaniu do organu administracji publicznej, pozostawał w przeświadczeniu, iż podjęte przez niego działania są zgodne z prawem,

2) art. 278 § 1 k.p.c w zw. z art. 286 k.p.c. w zw. z 227 k. p. c. i art. 217 k.p.c. poprzez bezpodstawne oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego z zakresu rachunkowości na okoliczności określone w postanowieniu Sądu I instancji z dnia 24 lutego 2014 r. i w postanowieniu z dnia 03 marca 2014 r., w sytuacji, gdy jego przeprowadzenie dotyczyło ustalenia istotnych okoliczności sprawy, a wydana w sprawie opinia biegłego z zakresu rachunkowości L. S. była niekompletna i nie wyjaśniała wszystkich wątpliwości zgłaszanych przez pozwanego,

II. obrazę prawa materialnego tj.:

1) art. 241⁸ kodeksu pracy (dalej k.p.) w zw. z art. 241¹³ § 2 k.p. poprzez błędne ich zastosowanie i uznanie, że na dzień przejęcia (...) nr 3 im. S. S. - 01 kwietnia 2010 r. pracowników szpitala obok postanowień zawartych w indywidualnych umowach o pracę w równym stopniu obowiązywały warunki pracy i płacy wynikające z treści Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 16 lipca 1999 r., a tym samym, że powódcom przysługiwały roszczenia dochodzone przez nie w niniejszej sprawie z uwagi na obowiązywanie (...), podczas gdy z materiału dowodowego wynikało, iż w dniu 01 kwietnia 2010 r. nie obowiązywał już wskazany układ zbiorowy z dnia 16 lipca 1999 r. w związku z jego wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2010 r., co oznacza, że na podstawie jego postanowień powódki nie mogły dochodzić roszczeń również za okresy późniejsze, tj. po dniu 01 kwietnia 2010 r.,

2) art. 241⁸ k.p. w zw. z art. 241¹³ § 2 k.p. poprzez ich błędne zastosowanie będące skutkiem uznania, iż porozumienie zawarte przez (...) nr 3 im. S. S. ze związkami zawodowymi w dniu 29 marca 2010 r. o dalszym stosowaniu wcześniejszych warunków zatrudnienia wynikających z wypowiedzianego (...) z dnia 16 lipca 1999 r., należy traktować jako układ zbiorowy pracy i stosować względem niego przepis art. 241¹³ § 2 k.p., podczas gdy zmiana zawartego porozumienia jako innego porozumienia zbiorowego nie stanowiącego układu zbiorowego pracy nie mogła być obwarowana taki samymi obostrzeniami jak zakładowy układ zbiorowy pracy,

3) art. 77² § 5 k.p. w zw. z art. 241¹³ § 2 k.p. polegające na błędnym ich zastosowaniu w związku z nieprawidłowym uznaniem, iż postanowienia Regulaminu Wynagradzania obowiązującego u pozwanego od dnia 01 kwietnia 2011 r. były mniej korzystne niż stosowane wcześniej warunki wynagradzania, a tym samym pozwany powinien był wręczyć pracownikom wypowiedzenia warunków pracy i płacy, do którego to wniosku Sąd doszedł w sposób nieprawidłowy na skutek porównania wynagrodzeń powódek wypłacanych przed dniem 01 kwietnia 2011 r. i po tej dacie, podczas gdy poszczególne odpowiadające sobie postanowienia Regulaminu Wynagradzania były korzystniejsze, natomiast

różnica w wysokości wynagrodzeń, jakie powódki otrzymywały przed 01 kwietnia 2011 r. i po tej dacie, wynikała z całkiem innych okoliczności związanych z ówczesną sytuacją finansową pozwanego, co jednakże nie warunkowało konieczności wręczenia wypowiedzeń zmieniających,

4) art. 42 k.p. polegające na jego zastosowaniu z uwagi na przyjęcie, iż zmiana warunków pracy i płacy może nastąpić tylko i wyłącznie w drodze wypowiedzenia, z pominięciem możliwości dokonania ich zmiany za pomocą porozumienia stron, podczas gdy dopuszczalność zmiany warunków pracy i płacy za pomocą porozumienia stron wynika wprost z art. 29 § 4 k.p.,

5) § 13 - § 18 załącznika nr 1 do (...) z dnia 16 lipca 1999 r. w zw. z art. 65 § 2 kodeksu cywilnego (dalej k.c.) poprzez błędną ich interpretację skutkującą uznaniem, iż zamiarem stron podpisujących układ zbiorowy było nadanie premii przyznawanej pracownikom charakteru regulaminowego, chociaż po analizie całego materiału dowodowego sprawy, w szczególności trybu przyznawania premii, który to tryb pozostawiał pracodawcy ostateczną decyzję co do wysokości i przyznania premii, należało potraktować ją jako premię mającą charakter uznaniowy czyli jako nagrodę,

6) §13 - § 18 załącznika nr 1 do (...) z dnia 16 lipca 1999 r. poprzez błędne zastosowanie i przyjęcie, iż pracodawca bezpodstawnie nie wypłacił powódkom premii chociaż spełniały one przesłanki pozytywne i nie zaistniały przesłanki negatywne przyznania premii, podczas gdy Sąd zasądził dochodzone przez powódki roszczenie w pełnej wysokości w oderwaniu od dokumentów, które każdorazowo musiałyby określać wysokość przyznanej premii.

W związku z powyższym skarżący wniósł o:

1. wystąpienie na podstawie art. 390 k.p.c. do Sądu Najwyższego z pytaniami prawnymi budzącymi poważne wątpliwości, tj.

A) „Czy zmiana warunków umowy o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia (która jest wynikiem wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania) może zostać dokonana nie tylko na skutek wypowiedzenia zmieniającego, o którym mowa w art. 42 Kodeksu pracy, ale także na mocy porozumienia stron zawartego w sposób konkludentny, które nastąpiło w ten sposób, iż Zakładowe Organizacje Związkowe (reprezentujące pracowników) wynegocjowały i zaakceptowały nową treść Regulaminu Wynagradzania, który następnie został udostępniony pracownikom (zarówno w formie papierowej, jak i elektronicznej), pracownicy zaś po wejściu w życie postanowień nowego Regulaminu Wynagradzania (znając jego treść) nie zgłaszali pracodawcy żadnych zastrzeżeń ani co do wysokości wynagrodzenia (ustalonego w oparciu o treść nowego Regulaminu Wynagradzania), ani co do jego składników, świadcząc pracę na nowych warunkach przez okres kilku lat?”

B) „Czy porozumienie zawarte przez przejmującego pracodawcę z organizacjami związkowymi reprezentującymi ogół pracowników, a dotyczące dalszego stosowania wcześniejszych warunków zatrudnienia, w tym dotyczących warunków wynagradzania, uregulowanych w skutecznie wypowiedzianym zakładowym układzie zbiorowym pracy, którego termin wypowiedzenia upłynął przed przejściem zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p., należy uznawać za rodzaj układu zbiorowego pracy bądź regulaminu wynagradzania i stosować względem niego przepis art. 241¹³ k.p., czy też porozumienie to powinno zostać uznane jako inne porozumienie zbiorowe, do którego nie znajdzie zastosowania powołany przepis kodeksu pracy?”

2) zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonej części;

3) zasądzenie od powódek na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

4) o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego z zakresu rachunkowości na okoliczność wysokości procentowej miesięcznej premii dla każdej z powódek w okresie przed 01 marca 2010 r. i po ustaleniu prawidłowej wysokości premii obliczenia

a) wysokości premii w okresie 01 kwietnia 2011 r. do 31 sierpnia 2012 r. w każdym z miesięcy dla każdej z powódek, za okres do końca zatrudnienia (dla K. R. do 31 sierpnia 2012 r. i A. S. do 31 sierpnia 2011 r.),

b) obliczenia różnicy pomiędzy otrzymanym przez powódki wynagrodzeniem w każdym z miesięcy w okresie od 01 kwietnia 2011 r. do końca zatrudnienia, w wynagrodzeniu uwzględniającym premię, jak również obliczenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego, obliczonego przy uwzględnieniu zasad określonych w § 27 zasad wynagradzania za okres od 01 kwietnia 2010 r. do końca zatrudnienia każdej z powódek oraz ustalenia rodzaju i składników wynagrodzenia powódek w okresie od 01 kwietnia 2011 r. do końca zatrudnienia każdej z nich, na podstawie Regulaminu Wynagradzania obowiązującego od dnia 01 kwietnia 2011 r., które nie były przewidziane w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy i dokonania hipotetycznego wyliczenia wynagrodzenia każdej z powódek w okresie od 01 kwietnia 2011 r. do końca zatrudnienia na podstawie Zakładowego Układu Pracy i Regulaminu Wynagradzania obowiązującego od 01 kwietnia 2011 r., z wyszczególnieniem każdego ze składników wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia zasadniczego, zmian etatów lub stanowisk powódek, jak również uwzględnienia okresów nieobecności powódek w pracy przy obliczaniu wysokości premii.

Alternatywnie wniósł o: uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji wraz z rozstrzygnięciem o kosztach postępowania apelacyjnego.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanego wniósł o:

1. oddalenie apelacji całości,

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódek kosztów postępowania przed sądem II instancji w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przypisanych,

Nadto o nieuwzględnienie wniosków pozwanego o skierowanie do Sądu Najwyższego zapytań przedstawionych w treści apelacji i oddalenie wniosków o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego z zakresu rachunkowości.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywoły prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia. Sąd II instancji podejmując decyzję w sprawie nie dopatrył się też kwestii czy zagadnień budzących poważne wątpliwości i uzasadniających wystąpienie z pytaniem lub pytaniami prawnymi do Sądu Najwyższego.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie sprzecznych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku,

II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone wybrane okoliczności o treści dla pozwanego korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pozwanego. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś być podstawą ustaleń w sprawie. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

Sąd Okręgowy zgadza się z poczynionymi w sprawie ustaleniami, co do tego, iż w dniu 01 kwietnia 2010 r. tj. w dniu przejścia pracowników (...) nr 3 im. S. S. przez nowego pracodawcę, postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 16 lipca 1999 r. były częścią indywidualnych stosunków pracy, a zatem mogły być podstawą później wysuwanych przez powódki roszczeń. W pełni uzasadnionym było także przyjęcie przez Sąd Rejonowy, iż w celu skutecznego wprowadzenia postanowień Regulaminu Wynagradzania do treści umów o pracę powódek niezbędnym było wręczenie im wypowiedzeń zmieniających.

Mając powyższe na uwadze wskazać należy, iż zgodnie z art. 241⁸. § 1.kp w okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu. 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 zdanie drugie stosuje się. (§ 2 tego przepisu).

Z kolei art. 241¹³ kp stanowi, iż 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 (§ 1 kp). 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. (§ 2).

Podkreślić należy – co miał na uwadze także Sąd Rejonowy - że art. 241¹³ k.p. statuuje dwie zasady obowiązujące przy wejściu w życie układu lub zmianie jego treści: automatyzmu prawnego i uprzywilejowania pracownika. Automatyzm oznacza, że skutek przewidziany w tym przepisie następuje ipso iure, zaś uprzywilejowanie w sferze normatywnej

wskazuje na korzystną dla pracowników jednokierunkowość działania norm układowych w relacji do umów o pracę. Tylko bowiem korzystniejsze postanowienia układu zastępują mniej korzystne warunki wynikające z podstawy nawiązania stosunku pracy. Jeśli układ przewiduje warunki mniej korzystne, w mocy pozostają korzystniejsze postanowienia umowy (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2003 r. II UK 1/02 LEX nr 583799). Taki skutek ma charakter trwały w tym sensie, że te korzystniejsze warunki obowiązują w umowie aż do ich zmiany w trybie przewidzianym w kodeksie pracy (porozumienie zmieniające lub wypowiedzenie warunków pracy lub płacy). Obowiązują niezależnie od obowiązywania układu. W tym kontekście można zatem bronić tezy, że de facto układ zbiorowy pracy, w części dotyczącej postanowień korzystnych, które stały się składnikami umowy o pracę, "funkcjonuje" nadal po jego rozwiązaniu. W tym sensie układ obowiązuje w podwójnym znaczeniu - jako normy prawne, ale jednocześnie jako postanowienia stanowiące integralną część indywidualnych stosunków pracy. Pozbawienie pracowników korzystniejszych warunków pracy lub płacy wynikających także z układu zbiorowego pracy zawartego choćby na czas określony wymaga dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających wszystkim pracownikom, którzy byli objęci postanowieniami rozwiązywanego układu zbiorowego pracy i zostały inkorporowane do treści indywidualnych stosunków pracy. (por wyrok SN2014.05.27 II PK 236/13).

Nie sposób więc żadną miarą zgodzić się z twierdzeniami apelacji, iż bezsporny fakt że Zakładowy Układ Zbiorowego Pracy z dnia 16 lipca 1999 r. został skutecznie wypowiedziany powodował, że nie istniała ani podstawa faktyczna, ani prawna roszczeń wysuwanych w oparciu o jego brzmienie przez powódki. Ponadto, iż celem wprowadzenia wszystkich postanowień nowego Regulaminu Wynagradzania brak było konieczności zastosowania rygору wypowiedzeń zmieniających.

Jeszcze raz wskazać należy, iż w dniu 01 kwietnia 2010 r. nie obowiązywał już układ zbiorowy z dnia 16 lipca 1999 r. niemniej jednak jego postanowienia, w zakresie w jakim korzystniej kształtowały warunki zatrudnienia powódek, stały się elementem ich indywidualnych stosunków pracy. Wobec przejęcia zakładu pracy powódek na mocy art.23¹ k.p. pozwany był nimi bezwzględnie związany. Chcąc zaś dokonać w nich zmian poprzez wprowadzenie nowego regulaminu wynagradzania i likwidację poszczególnych należnych powódkom ze stosunku pracy świadczeń – powinien więc zastosować się do obostrzeń prawem przewidzianych tj. dokonać wypowiedzeń zmieniających lub dążyć do zawarcia porozumień w tym przedmiocie.

Nieistotne jest przy tym, iż w dniu 29 marca 2010 r. pozwany pracodawca zadeklarował po konsultacjach ze związkami zawodowymi dalsze stosowanie wcześniejszych warunków zatrudnienia wynikających z wypowiedzianego (...) z dnia 16 lipca 1999 r., jedynie przez rok.

Mając powyższe na uwadze w pierwszej kolejności wskazać należy, że wbrew sugestiom apelacji nie sposób uznać, iż doszło wówczas do zawarcia jakiegokolwiek porozumienia zbiorowego w tym przedmiocie, a tym bardziej układu zbiorowego pracy. Sąd Rejonowy, wbrew tezom skarżącego, nie poczynił żadnych ustaleń tego rodzaju. Wręcz przeciwnie, wskazał wprost, że niezmienione warunki obowiązywały przez rok od daty przejęcia szpitala, ponieważ konsultacje prowadzone ze związkowcami szpitala im. S. w sprawie ustanowienia treści nowego (...) nie doprowadziły do kompromisu. Pozwany oświadczył przedstawicielom organizacji związkowych działających na terenie byłego szpitala im. S., iż nie dokona pracownikom wypowiedzeń zmieniających, tylko zachowa dotychczasowe zasady wynagradzania i premiowania przez okres jednego roku. Po roku od przejęcia, w zakresie wynagradzania i premiowania obowiązywać miały regulacje uzgodnione z wyłoniłymi w tym okresie nowymi strukturami związkowymi. Pozwany oświadczył przedstawicielom organizacji związkowych, działających na terenie byłego szpitala im. S., iż nie dokona pracownikom wypowiedzeń zmieniających, tylko zachowa dotychczasowe zasady wynagradzania i premiowania.

Tym samym, wbrew twierdzeniom apelacji, brak jakichkolwiek podstaw do uznania iż w związku z przejęciem Szpitala im. S. (...) w tym stanie rzeczy doszło do zawarcia jakiegokolwiek porozumienia zbiorowego. Pozwany złożył tylko i wyłącznie jednostronną deklarację, iż przez rok nie będzie dokonywał zmian w indywidualnych stosunkach pracy. Powyższe nie jest tożsame z uzgodnieniem pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcą dalszego stosowania

wcześniejszych warunków zatrudnienia wynikających z wypowiedzianego (...) z dnia 16 lipca 1999 r. Z tych też względów próbę wywiedzenia z tego faktu określonych skutków prawnych uznać należy za całkowicie nieudolną.

Nie sposób też zgodzić się ze skarżącym, że w sprawie doszło do naruszenia art. 77² § 5 k.p. w zw. z art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z nieprawidłowym uznaniem, iż postanowienia Regulaminu Wynagradzania obowiązującego u pozwanego od dnia 01 kwietnia 2011 r. były mniej korzystne niż stosowane wcześniej warunki wynagradzania, a tym samym pozwany powinien był wręczyć pracownikom wypowiedzenia warunków pracy i płacy, do którego to wniosku Sąd doszedł w sposób nieprawidłowy na skutek porównania wynagrodzeń powódek wypłacanych przed dniem 01 kwietnia 2011 r. i po tej dacie, podczas gdy poszczególne odpowiadające sobie postanowienia Regulaminu Wynagradzania były korzystniejsze, natomiast różnica w wysokości wynagrodzeń, jakie powódki otrzymywały przed 01 kwietnia 2011 r. i po tej dacie, wynikała z całkiem innych okoliczności związanych z ówczesną sytuacją finansową pozwanego, co jednakże nie warunkowało konieczności wręczenia wypowiedzeń zmieniających.

Odnosząc się do powyższego jeszcze raz wskazać należy, iż skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podnosząc zarzut błędnego ustalenia, iż postanowienia wprowadzonego z dniem 01 kwietnia 2011 r. Regulaminu Wynagradzania były mniej korzystne niż regulacje wynikające z uprzednio obowiązującego (...) z dnia 16.07.1999 r., w sytuacji, gdy po porównaniu konkretnych postanowień nowego regulaminu należało dojść do wniosku zgola odmiennego, skarżący całkowicie pomija fakt - wynikający także z zeznań powołanych przez niego świadków - iż celem wprowadzenia nowego Regulaminu Wynagradzania było zmniejszenie wynagrodzeń pracowników byłego Szpitala im. (...) tak, aby zrównać te wynagrodzenia z wynagrodzeniami pozostałych pracowników WAMu (którzy w związku z brakiem jednakowego wynagradzania za tą samą pracę zaczęli podnosić zarzuty nierównego traktowania w zatrudnieniu). Bezsprornie - co wynika z treści samego regulaminu - nie przewidywał on świadczeń wcześniej należnych pracownikom przejętego szpitala, takich jak co miesięczna stała premia, dodatkowe wynagrodzenie roczne, oraz nagrody jubileuszowe w dotychczas określonej wysokości. Tym samym wobec pozbawienia pracowników byłego Szpitala im. (...) wskazanych składników wynagrodzenia ich wynagrodzenie, w tym wynagrodzenie powódek, bezsprzecznie zostało ukształtowane w sposób mniej korzystny. Nieistotne jest przy tym, iż w nowym Regulaminie Wynagradzania przewidziano nową nagrodę kwartalną i jeżeli sytuacja pozwanego byłaby lepsza, to powódki hipotetycznie mogłyby otrzymać nagrodę w wysokości nawet wyższej niż świadczenia dotychczas otrzymywane. Wprowadzenie bowiem regulaminem wynagradzania nowych składników wynagrodzenia, nieprzewidzianych dotychczas w umowach o pracę nie powoduje bowiem automatycznie ani zmniejszenia dotychczasowych składników wynagrodzenia, ani tym bardziej ich utraty. Ponadto ocena korzystności czy niekorzystności wprowadzenia nowych zasad wynagradzania, wymaga uwzględnienia również tego, jak pracownik ją odczuwał (wyrok SN z dnia 21 maja 1999 r. I PKN 88/99 OSNP 2000/15/586.). Nie należy także tracić z pola widzenia, iż wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu (art. 241¹³ § 2 k.p. - uchwała SN z dnia 15 września 2004 r. III PZP 3/04 OSNP 2005/4/49, Biul.SN 2004/9/13, Wokanda 2005/5/16, M.P.Pr.-wkł. 2005/6/17, M.Prawn. 2004/19/872). Na gruncie rozpoznawanej sprawy zastąpiono premię regulaminową świadczeniem stricte uznaniowym. Ponadto, co również było bezsporne, wynagrodzenie powódek faktycznie uległo zdecydowanemu obniżeniu, pomimo wprowadzenia nowych świadczeń (premię kwartalną). Z tych też względów kwestia konieczności dokonania wypowiedzeń czy zawarcia porozumień zmieniających wobec wprowadzenia nowego regulaminu wynagradzania wskazanej treści, kształtującej wynagrodzenie powódek w sposób mniej korzystny, nie może być skutecznie podważona. W ocenie Sądu Okręgowego apelujący w tym zakresie przeciwstawia ocenie dowodów dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i swoją subiektywną wizję stanu faktycznego sprawy. W związku z powyższym wskazane wywody nie mogą wpłynąć na wynik rozstrzygnięcia.

Chybionymi są też zarzuty apelacji wskazujące na sprzeczność ustaleń Sądu I instancji z całokształtem zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. przyjęciu, iż powódki nie wyraziły zgody na zmianę warunków zatrudnienia w związku z wprowadzeniem w życie Regulaminu Wynagradzania, chociaż wszyscy pracownicy pozwanego, w tym także powódki, wiedzieli, że porozumienie zawarte ze związkami zawodowymi w dniu 29 marca 2010 r. będzie obowiązywać jedynie przez rok, tak aby strony mogły wspólnie i przez odpowiednio długi czas uzgodnić nowe warunki pracy przejętych pracowników, jak i pomimo tego, że powódki co miesiąc otrzymywały tzw. paski wynagrodzeń, na których były wyszczególnione składniki wynagrodzenia oraz ich wysokość. Skarżący również bezzasadnie wywodzi, iż na gruncie rozpoznawanej sprawy z naruszeniem art. 42 kp Sąd bezzasadnie pominął, że zmiana warunków pracy i płacy może nastąpić nie tylko w drodze wypowiedzenia, ale i z pomocą porozumienia stron, w tym przez czynności konkludentne.

W ocenie Sądu II instancji na gruncie rozpoznawanej sprawy nie sposób wywieść, że wobec braku sprzeciwu powódek dotyczącego wypłacania wynagrodzenia na nowych zasadach (powódki otrzymywały paski wynagrodzeń zawierające informacje dotyczące składników wynagrodzenia) oraz posiadania przez nich wiedzy o przyczynach wprowadzenia nowego Regulaminu wynagradzania (powódki znały deklaracje pozwanego co do stosowania postanowień wypowiedzianego układu jedynie przez rok), wyraziły one swoją akceptację zaistniałej sytuacji, przez co między stronami stosunku pracy doszło do zawarcia per facta concludentia porozumienia w zakresie stosowania nowych zasad ustalania wynagrodzenia. I w tym zakresie bowiem apelujący przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę, z pominięciem okoliczności dla niego niewygodnych lub nie odpowiadających jego wersji zdarzeń.

Istotnie zauważyć należy, że zmiana warunków umowy o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia może zostać dokonana nie tylko na skutek wypowiedzenia zmieniającego, ale także na mocy porozumienia stron, które może zostać zawarte poprzez czynności konkludentne. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2009 r. II PK 176/08 LEX nr 73672). Jednakże zawarcia takiego porozumienia nie sposób domniemywać, z pominięciem ważkich okoliczności sprawy.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, od kwietnia 2011 r. w związku z wprowadzeniem nowego regulaminu wynagradzania, pracodawca zaprzestał wypłacania powódkom wynagrodzeń na zasadach określonych w (...). Przy czym nie sposób uznać, iż powódki choćby w formie dorozumianej wyraziły zgodę na ten stan rzeczy i modyfikację ich indywidualnych warunków umów o pracę. Jak słusznie podniósł Sąd I instancji, ani fakt negocjacji regulaminu wynagradzania przez związki zawodowe w imieniu wszystkich pracowników, ani wiedza powódek co do tego, iż pracodawca zamierzał stosować zasady wynagradzania jedynie przez rok od przejścia szpitala, ani okoliczność, że powódki nie protestowały przeciwko pobieraniu wynagrodzenia w zmniejszonej wysokości, zawarcia porozumienia zmieniającego przez czynności konkludentne nie dowodzi. Związki zawodowe nie są bowiem uprawnione do negocjacji zmian w indywidualnych stosunkach pracy. Wiedza w przedmiocie zmiany aktów wewnętrznych, wpływających na treść stosunków pracy czy pobór wynagrodzenia bez skarg, nie oznacza zaś dorozumianej zgody na pogorszenie warunków zatrudnienia. Co znamienne, stosunki pracy ukształtowane postanowieniami układu zbiorowego, który został rozwiązany, mogą być modyfikowane – co już podniesiono - na niekorzyść pracownika tylko w drodze wypowiedzenia czy porozumienia zmieniającego. Powyższe gwarantuje pracownikowi prawo odniesienia się do decyzji pracodawcy, kształtującej w sposób niekorzystny warunki jego zatrudnienia. Doszukiwanie się zaś ewentualnych przejawów zgody pracownika na wprowadzenie nowego regulaminu wynagradzania na podstawie jego zachowania, które nie mogło ujawniać jego woli w tym przedmiocie, nie może zostać zaakceptowane. Z tych też względów zaskarżone orzeczenie i w tym zakresie odpowiada prawu.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił też charakter dochodzonej przez powódki premii.

Skarżący wywiódł, iż pracodawca w myśl § 13 - § 18 załącznika nr 1 do (...) z dnia 16 lipca 1999 r. nie był związany żadnymi szczególnymi warunkami uzasadniającymi przyznanie premii, jak również nie był ograniczony co do minimalnej, jak i maksymalnej wysokości przyznawanej premii, ponadto każdorazowe złożenie przez kierownika komórki wniosku o jej przyznanie było warunkiem sine qua non rozważenia możliwości jej przyznania, przez co

premię uregulowaną w (...) należało uznać za premię o charakterze uznaniowym czyli za nagrodę. Ponadto w ocenie skarżącego Sąd błędnie przyjął, iż pracodawca bezpodstawnie nie wypłacił powódkom premii chociaż spełniały one przesłanki pozytywne i nie zaistniały przesłanki negatywne przyznania premii, podczas gdy nastąpiło to w oderwaniu od dokumentów, które każdorazowo musiałyby określać wysokość przyznanej premii.

W ocenie Sądu II instancji podniesiona argumentacja dotycząca braku uregulowania wysokości premii w (...), comiesięcznego składania przez przełożone wniosków powódek o przyznanie premii jak i przyznawania premii poszczególnym pracownikom w różnych wysokościach, nie niweczy prawidłowości ustaleń Sądu Rejonowego co do regulaminowego charakteru tej premii.

Bezwzględnie podnieść należy, iż zasady przyznania premii w świetle (...) były ściśle określone. Choć premie nazwano uznaniową, jej przyznanie było uzależnione od wykonania zadań premiowych i braku spełnienia przesłanek negatywnych. Dyrektor przyznawał premię po spełnieniu wskazanych przesłanek (§ 13 - § 18 załącznika nr 1 do (...)). Tym samym prawo do tego świadczenia było uzależnione od spełnienia bądź nie zadań premiowych, a nie uznania pracodawcy. Dyrektor formalnie jedynie potwierdzał nabycie prawa do premii, ale nie decydował o jego powstaniu. Jeszcze raz za Sądem Rejonowym podnieść należy, iż świadczenie ma charakter uznaniowy tylko wtedy, gdy regulamin wynagrodzenia nie określa warunków przyznania świadczenia, albo gdy warunki przyznania świadczenia są określone w sposób na tyle ogólny, że uniemożliwiają kontrolę, ich spełnienia (wyrok SN z dnia 20 stycznia 2005, I PK 146/04 Lex nr 390095). W niniejszym przypadku postanowienia (...) w zakresie prawa do premii były na tyle precyzyjne by przesądzić ich regulaminowy – roszczeniowy charakter.

Okoliczność, iż postanowienia układu nie określały wysokości premii dla poszczególnych stanowisk i przyznawania premii poszczególnym pracownikom w różnych wysokościach nie wpływa przy tym bezpośrednio na charakter wskazanego składnika wynagrodzenia. Jak wynika z ustaleń poczynionych w sprawie wysokość premii była sprecyzowana (choć nie na piśmie) i zależała zarówno od oddziału, w jakim pracował pracownik oraz od stażu pracy –doświadczenia zawodowego. Analizując karty wynagrodzeń sprzed okresu objętego sporem można bezsprzecznie wywieść, że premia ta kształtowała się u powódek na poziomie minimum 30%. Okoliczność ta nie została więc przyjęta w sposób dowolny przez Sąd I instancji. Została oparta na opinii biegłego, ale również na dokumentacji źródłowej, tj. kartach wynagrodzeń złożonych do akt sprawy.

Powyższe było konsekwencją ustalenia w układzie, iż wszyscy pracownicy szpitala otrzymywali wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy zajmowanego stanowiska i wykształcenia. Brak więc podstaw do uznania, że dopiero decyzja w przedmiocie przyznania wskazanego świadczenia określała jego wysokość.

Ponadto w ocenie Sądu II instancji nieistotnym jest iż wypłata premii następowała każdorazowo wskutek złożenia przez kierownika komórki wniosku o jej przyznanie. Jak wynika bowiem z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, powyższe było czynnością wyłącznie techniczną, a nie decyzyjną. Przełożeni powódek nie oceniali ich zaangażowania w pracę, ani ich poszczególnych osiągnięć, lecz wskazywali na wysokość należnych im premii z uwzględnieniem wyłącznie ich nieobecności. Nigdy nie zdarzyło się, by pracownik obecny w pracy, do którego pacy nie było zastrzeżeń, premii nie otrzymał. Twierdzenie więc, iż do wypłaty premii była potrzebna uznaniowa decyzja przełożonego i że w konsekwencji biegły nie mógł dokonać stosownych obliczeń należnych powódkom świadczeń z pominięciem w/w dokumentu, nie może się ostać.

Nie zasługuje na uwzględnienie sugestia, że stwierdzenie przez Sąd Rejonowy, iż pracodawca bezpodstawnie nie wypłacił powódkom premii chociaż spełniały one przesłanki pozytywne i nie zaistniały przesłanki negatywne jej przyznania, nastąpiło w zupełnym oderwaniu od dokumentów, które każdorazowo musiałyby określać wysokość przyznanej premii. Mając powyższe na uwadze, wskazać należy, iż wbrew twierdzeniom apelacji w niniejszym procesie udowodniono, że powódki wykonywały swoją pracę starannie i nienagannie. W sprawie znajdują się oświadczenia świadków - przełożonych powódek, iż do ich pracy nie było zastrzeżeń. Pozwany zaś nie wykazał istnienia zobiektywizowanych okoliczności tego rodzaju, które decydowałyby o utracie prawa do premii. Sam zaś brak wniosków przełożonych o wypłatę premii za sporny okres, z uwagi na ich jak wyżej podniesiono stricte techniczny

charakter, ponadto zachowanie samego pozwanego, który w związku z wprowadzeniem nowego regulaminu wynagradzania uważał, że wskazane świadczenie nie istnieje (składanie wniosków w tym przedmiocie uważał za bezprzedmiotowe), nie może stanowić podstawy odmowy przyznania powódkom dochodzonych roszczeń.

W ocenie Sądu Okręgowego na uwzględnienie nie zasługują też twierdzenia apelacji wskazujące na bezzasadne oparcie rozstrzygnięcia na rzekomo nierzetelnej opinii biegłego ds. rachunkowości L. S., który w ocenie skarżącego nie był w stanie udzielić wyczerpującej odpowiedzi na pytania i zastrzeżenia przez niego zgłaszane w procesie, oraz na naruszenie art. 278 § 1 k.p.c. w zw. z art. 286 k.p.c. w zw. z 227 k. p. c. i art. 217 k.p.c. poprzez bezpodstawne oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego z zakresu rachunkowości na okoliczności określone w postanowieniu Sądu I instancji z dnia 24 lutego 2014 r. i w postanowieniu z dnia 03 marca 2014 r., w sytuacji, gdy wydana w sprawie opinia biegłego była niekompletna.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 278 § 1 kpc. dopuszczenie dowodu z opinii biegłego następuje w wypadkach gdy dla rozstrzygnięcia sprawy wymagane są wiadomości „specjalne”, czyli wiedza z różnych dziedzin nauki, techniki czy sztuki.

W ramach przyznanej swobody w ocenie dowodów – art. 233 kpc, Sąd I instancji powinien zbadać wiarygodność i moc dowodu z opinii biegłego sądowego dokonując oceny tego dowodu według własnego przekonania i na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. (wyrok SN z 2003-10-30 IV CK 138/02 Legalis). Niemniej jednak polemika z opinią biegłego nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc (wyrok SN z 2002-01-09 II UKN 708/00 Legalis).

Dowód z opinii biegłych jest przeprowadzony prawidłowo, jeżeli sądy uzyskały od biegłych wiadomości specjalne niezbędne do merytorycznego i prawidłowego orzekania, a tylko brak w opinii fachowego uzasadnienia wniosków końcowych, uniemożliwia prawidłową ocenę jej mocy dowodowej (wyrok SN z 2000-06-30 II UKN 617/99 OSNAPiUS 2002/1/26).

Żądanie ponowienia lub uzupełnienia dowodu z opinii biegłych jest bezpodstawne, jeżeli sądy uzyskały od biegłych wiadomości specjalne niezbędne do merytorycznego i prawidłowego orzekania (wyrok SN z 1999-10-20 II UKN 158/99 OSNAPiUS 2001/2/51).

Samo niezadowolenie strony z oceny przedstawionej przez biegłych nie uzasadnia potrzeby dopuszczenia przez sąd dowodu z opinii innych biegłych (wyr. SN z 6.10.2009 r., II UK 47/09, Legalis).

Podkreślić należy również, iż dostateczne wyjaśnienie okoliczności spornych w sprawie nie jest równoznaczne z uzyskaniem dowodu korzystnego dla strony niezadowolonej z faktów wynikających z dowodów dotychczas przeprowadzonych (wyrok SN z 28 lutego 2001 roku, II UKN 233/00 Legalis). Zwraca na to także uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 8 lipca 1999 roku, II UKN 37/99 OSNAPiUS 2000/20/741 wskazując, że sąd nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy (art. 217 § 2 i 3 k.p.c.).

Z kolei w myśl art. 217 § 1 i 3 kpc strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione.

Podkreślenia wymaga fakt, iż w postępowaniu przed Sądem I instancji strona pozwana nie była ograniczona co do możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Przedstawiła zarzuty odnośnie opinii biegłego, do których ten skrupulatnie i rzeczowo ustosunkował się w opiniach uzupełniających wykazując bezzasadność twierdzeń strony pozwanej.

Całkowicie chybionymi są twierdzenia apelacji, iż biegły nie wskazał metody badawczej z której korzystał, dokonał wyliczenia premii chociaż w materiale sprawy brak było dokumentów potwierdzających spełnienie jej

przyznana, nadto dopuścił się błędów matematycznych. Podkreślenia wymaga, iż twierdzenia te nie znajdują żadnego odzwierciedlenia w rzeczywistości. Biegły wydał opinię z uwzględnieniem zakreślonej przez Sąd Rejonowy tezy dowodowej, a na rozprawie ustosunkował się do zarzutów pozwanego szczegółowo wskazując, na których dokumentach się oparł i przedstawił sposób dokonania wyliczeń.

Skarżący w apelacji generalnie podtrzymując tożsame zastrzeżenia do opinii biegłego, nie wskazał jakie aspekty dotyczące kwot należnych powódcom w spornym okresie nadal nie zostały w sprawie wyjaśnione. Nie podważył też skutecznie spójności i rzetelności wniosków biegłego. Z tych też względów w ocenie Sądu Okręgowego brak postaw do przyjęcia, iż uzyskane od biegłego wiadomości specjalne, nie były wystarczające do merytorycznego - prawidłowego rozstrzygnięcia i obligowały Sąd I instancji do prowadzenia dalszego postępowania dowodowego w tym zakresie. Twierdzenia skarżącego, poparte tylko i wyłącznie jego subiektywnym stanowiskiem, iż okoliczności decydujące o przyznaniu spornych świadczeń wyglądały inaczej (co zresztą jest zastrzeżone dla oceny sądu a nie biegłego), jako bezzasadna polemika z opinią biegłego nie mogły zatem przynieść spodziewanego przez skarżącego skutku procesowego. Natomiast zgłoszony przez apelującego wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego tej samej specjalności, jako oparty na tych samych zarzutach, jednostronnym przeświadczeniu strony co do wyprowadzenia przez Sąd błędnych wniosków z faktów wynikających z dowodów dotychczas przeprowadzonych, jako zmierzający do zbędnego przedłużania postępowania wobec wyjaśnienia wszystkich okoliczności spornych, należało oddalić (art. 217 § 1 i 3 kpc.).

Ponadto wskazać należy, iż jedynie w związku z oddaleniem wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii innego biegłego z zakresu rachunkowości pełnomocnik pozwanego zgłosił zastrzeżenia w trybie art. 162 kpc. Nie zgłosił ich jednak wobec oddalenia jego wniosku o dopuszczenie kolejnego dowodu z uzupełniającej opinii biegłego L. S.. Dlatego też zarzuty wskazujące na niekompletność i niespójność wskazanej opinii nie mogą być podnoszone w apelacji. Okoliczność ta rzutuje zaś pośrednio na zasadność wniosku o przeprowadzenie dowodu z opinii innego biegłego tej samej specjalności. Skoro bowiem nie wykazano, iż wydana w sprawie opinia biegłego z uwagi na jej nierzetelność nie mogła być podstawą orzekania, mnożenie kolejnych dowodów na okoliczności nią objęte nie znajduje żadnego uzasadnienia.

Żadną miarą nie sposób też zgodzić się ze skarżącym, iż na wynik rozstrzygnięcia wpłynąć mogło pominięcie dokumentu w postaci protokołu z kontroli PIP przeprowadzonego u pozwanego w maju 2011 r., z którego wynikało, iż pozwany nie dopuścił się względem zatrudnionych u niego osób naruszenia przepisów prawa, w tym również dotyczących prawidłowego wyliczania i wypłaty należnego wynagrodzenia, co skutkowało nie uwzględnieniem przez Sąd okoliczności, iż pozwany od maja 2011 r. działając w zaufaniu do organu administracji publicznej, pozostawał w przeświadczeniu, iż podjęte przez niego działania są zgodne z prawem.

Z uwagi na powyższe, po pierwsze wskazać należy, iż twierdzenia co do rzekomego pominięcia wskazanego dokumentu przez Sąd nie odpowiadają rzeczywistości. Sąd czyniąc ustalenia wyraźnie dostrzegł, iż wskazana kontrola się odbyła, jednak w oparciu o jej wyniki nie doszedł do takich samych wniosków co apelujący.

Po drugie, działanie w zaufaniu do organu administracji publicznej nie może stanowić żadnego usprawiedliwienia dla łamania przepisów prawa. Pozwany nie może zasłaniać się niedopatrzaniem organu kontroli w zakresie zaistniałych nieprawidłowości. Pozwany winien działać zgodnie z literą prawa, a brak zaleceń pokontrolnych dotyczących chociażby konieczności złożenia przez pracodawcę oświadczeń w przedmiocie wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie mógł stanowić potwierdzenia prawidłowości przyjętych reguł wynagradzania, zwłaszcza że – co słusznie dostrzegł Sąd Rejonowy kontrola była przeprowadzona w maju 2011 r. tj. miesiąc od wprowadzenia nowego regulaminu wynagradzania, a tym samym mogła jeszcze nie ujawnić nieprawidłowości związanych z wypłatą świadczeń pracownikom m.in. na tej podstawie. Ponadto, co znamienne wyniki kontroli przeprowadzonej przez PIP nie są dla Sądu wiążące. Z tych też względów okoliczności podniesione w tym zakresie nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego żaden z zarzutów apelacji dotyczących zarówno naruszenia prawa procesowego jak i prawa materialnego nie okazał się uzasadniony. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie i trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż zgłoszone przez powódki roszczenia zapłaty premii oraz wyrównania dodatkowego wynagrodzenia rocznego były co do zasady uprawnione. Przy tym treść uzasadnienia wydanego w sprawie rozstrzygnięcia pozwalała na zbadanie poprawności rozumowania sądu i nie nasuwała żadnych wątpliwości co do rozpoznania istoty przedmiotowego sporu.

Ponadto w ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie nie występowały kwestie czy zagadnienia budzące poważne wątpliwości i uzasadniające wystąpienie z pytaniem lub pytaniami prawnymi do Sądu Najwyższego.

Mając na uwadze rozważania poczynione w sprawie wskazać należy, iż odpowiedź na pytanie „Czy zmiana warunków umowy o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia (która jest wynikiem wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania) może zostać dokonana nie tylko na skutek wypowiedzenia zmieniającego, o którym mowa w art. 42 Kodeksu pracy, ale także na mocy porozumienia stron zawartego w sposób konkludentny, które nastąpiło w ten sposób, iż Zakładowe Organizacje Związkowe (reprezentujące pracowników) wynegocjowały i zaakceptowały nową treść Regulaminu Wynagradzania, który następnie został udostępniony pracownikom (zarówno w formie papierowej, jak i elektronicznej), pracownicy zaś po wejściu w życie postanowień nowego Regulaminu Wynagradzania (znając jego treść) nie zgłaszali pracodawcy żadnych zastrzeżeń ani co do wysokości wynagrodzenia (ustalonego w oparciu o treść nowego Regulaminu Wynagradzania), ani co do jego składników, świadcząc pracę na nowych warunkach przez okres kilku lat?” - nie stanowi kwestii budzącej poważne wątpliwości prawne. Jak wskazano kwestia dopuszczalności zarówno wypowiedzeń jak i porozumień zmieniających w przypadku konieczności dopasowania postanowień indywidualnych umów o pracę ukształtowanych także na skutek uprzedniego funkcjonowania (...), wobec wprowadzenia nowego regulaminu wynagradzania jest oczywista. Skarżący nie wykazał, iż na tym gruncie istnieją jakiegokolwiek rozbieżności w orzecznictwie SN, ponadto pominął fakt, iż rozpoznawanym stanie faktycznym do zawierania porozumień zmieniających w jakiegokolwiek formie, w związku z wprowadzeniem nowego regulaminu wynagradzania, nie dochodziło. Sama zaś wielkość strony postępowania cywilnego, ilość prowadzonych przez nią sporów z zatrudnianymi pracownikami czy jej wyniki finansowe i skutki materialne jakie wiążą się z wydaniem orzeczenia, nie mogą uzasadniać kierowania pytań prawnych do Sądu Najwyższego.

Natomiast kwestia „Czy porozumienie zawarte przez przejmującego pracodawcę z organizacjami związkowymi reprezentującymi ogół pracowników, a dotyczące dalszego stosowania wcześniejszych warunków zatrudnienia, w tym dotyczących warunków wynagradzania, uregulowanych w skutecznie wypowiedzianym zakładowym układzie zbiorowym pracy, którego termin wypowiedzenia upłynął przed przejściem zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p., należy uznawać za rodzaj układu zbiorowego pracy bądź regulaminu wynagradzania i stosować względem niego przepis art. 241¹³ k.p., czy też porozumienie to powinno zostać uznane jako inne porozumienie zbiorowe, do którego nie znajdzie zastosowania powołany przepis kodeksu pracy?” - nie ma żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia. Istnienie bądź nie porozumienia zawartego przez przejmującego pracodawcę z organizacjami związkowymi reprezentującymi ogół pracowników, oraz jego charakter pozbawione jest jakiegokolwiek doniosłości w przedmiotowej sprawie. Bezspornie bowiem wobec wypowiedzenia (...) jego postanowienia kształtujące w sposób korzystniejszy warunki zatrudnienia powódek stały się częścią ich indywidualnych umów o pracę, a ich ewentualna zmiana wymagała albo wypowiedzenia albo porozumienia zmieniającego. Występowanie zatem do Sądu Najwyższego o zajęcie stanowiska w tej materii również było bezprzedmiotowe.

Zaskarżone orzeczenie w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej, jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 13 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 6 pkt. 5 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w

sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2013, poz.461) uwzględniając wartość przedmiotu zaskarżenia określoną przez pozwanego w stosunku do każdej z powódek.