

Sygn. VPa 19/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 grudnia 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska (spr.)

SSR del. Marzena Foltyn-Banaszczyk

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 27 listopada 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa W. L.

przeciwko (...) Spółce Jawnej M. P. i synowie Zakładowi Pracy (...) w P.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji powoda W. L.

od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 grudnia 2013r. sygn. IV P 332/13

1. *oddala apelację,*

2. *nie obciąża powoda W. L. kosztami procesu za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt V Pa 19/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 12 września 2013 roku, powód W. L. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki jawnej M. P. i (...) Zakład Pracy (...) w P. kwoty 4.580,00 zł tytułem dodatku wyrównawczego za czerwiec i lipiec 2013 roku.

W odpowiedzi na pozew z dnia 4 listopada 2013 roku pozwana Spółka nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie.

Na rozprawie w dniu 12 grudnia 2013 roku powód rozszerzył powództwo o kwotę 6.870,00 zł.

Pozwany wniósł o oddalenie rozszerzonego powództwa.

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2013 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 332/13, Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo W. L. ora nie obciążył powoda obowiązkiem zwrotu kosztów procesu.

Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowią następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

W. L. jest zatrudniony w pozwanej Spółce od dnia 5 września 2001 roku na czas nieokreślony.

W dniu 20 kwietnia 2012 roku pracodawca wypowiedział powodowi warunki pracy z zakresie wysokości wynagrodzenia i zajmowanego stanowiska, proponując po upływie okresu wypowiedzenia nowe warunki wynagrodzenia wysokości 2.400,00 zł plus dodatek funkcyjny w wysokości 300,00 zł i dodatek stażowy w wysokości 10 % wynagrodzenia zasadniczego oraz premię uznaniową. Od kwietnia 2012 roku powodowi przestali podlegać pracownicy, został zmniejszony zakres jego obowiązków. Powód obecnie nie sprawuje nadzoru nad pracownikami. Do jego obowiązków należy m.in. nadzór nad przeglądami technicznymi pojazdów, nadzór nad gaśnicami, przeglądy budynków.

Do czerwca 2013 roku powodowi wypłacano dodatek wyrównawczy w kwocie 1.970,00 zł.

W dniu 11 października 2012 roku pozwana Spółka dokonała zmiany regulaminu wynagradzania pracowników.

W wyniku zmiany regulaminu pozbawiono pracowników prawa do dodatku za wysługę lat. Prawo do dodatku funkcyjnego, ustalanego indywidualnie, zastrzeżono jednak dla pracowników, którzy w ramach zajmowanego stanowiska sprawują nadzór nad pracownikami.

Pracodawca ustalił także maksymalne stawki wynagrodzenia dla poszczególnych stanowisk pracy. Dla stanowiska kierownika przewidziano maksymalne wynagrodzenie w kwocie 2.600,00 zł.

Po wprowadzeniu zmian w regulaminie wynagradzania pozwana Spółka w październiku 2012 roku dokonała wypowiedzeń warunków płacy wynagrodzeń pracowników nie przebywających na zwolnieniach lekarskich. Po upływie okresu wypowiedzenia w przypadku części pracowników podniesiono ich wynagrodzenia zasadnicze do kwot zbliżonych do wysokości ich poprzedniego wynagrodzenia wraz dodatkiem stażowym.

W dniu 26 kwietnia 2013 roku pozwany pracodawca wypowiedział powodowi warunki umowy o pracę w części dotyczącej prawa do dodatku funkcyjnego, dodatku stażowego i premii uznaniowej. Okres wypowiedzenia upłynął w dniu 30 czerwca 2013 roku. Po upływie okresu wypowiedzenia powodowi przysługiwała wyłącznie płaca zasadnicza w wysokości 2.400,00 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody w postaci dokumentów zawartych w aktach sprawy oraz zeznań stron.

Dokonując oceny zeznań stron Sąd Rejonowy wskazał, że kwestią sporną z nich wynikającą jest fakt, czy powód miał podległych sobie pracowników, co było przesłanką do nabycia prawa do dodatku funkcyjnego. Zdaniem Sądu I instancji z opisu stanowiska przedstawionego przez pracodawcę wynika, iż stanowisko powoda było samodzielny w tym znaczeniu, iż współpracował on z innymi pracownikami, nie był jednak ich przełożonym.

W ocenie Sądu Rejonowego, twierdzenia powoda dotyczące tej okoliczności wskazują, iż powód współpracę utożsamiał z nadzorem i koniecznością współdziałania z podległością służbową.

W oparciu o powyższe Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda za niezasadne .

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Za bezsporne Sąd Rejonowy uznał, że powód należy do kategorii osób objętych zakresem ochrony przewidzianej w art. 39 k.p.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że do wypowiedzeń wynikających z umowy warunków pracy i płacy znajdują odpowiednie zastosowanie przepisy o wypowiedzeniu definitywnym, oznacza to, że nie jest możliwe wypowiedzenie zmieniające w sytuacjach, w których obowiązują zakazy wypowiedzania umów o pracę. Odpowiednie zastosowanie znajdują tu zatem przepisy o ochronie szczególnej. Z różnych względów przewiduje się jednak pewne od tego wyjątki, biorąc pod uwagę zwłaszcza to, że głównym celem wypowiedzenia zmieniającego nie jest rozwiązanie stosunku pracy. Ustawodawca przewidział właśnie takie unormowanie, które umożliwia dokonanie wypowiedzenia zmieniającego pracownikowi, który jest objęty zakazem wypowiedzenia definitywnego. W art. 43 k.p. w ustępie 1 ustawodawca przewidział, iż pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania, dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy.

Nadto Sąd I instancji wskazał, iż pozwany pracodawca wprowadził regulamin wynagradzania zmieniający zasady wynagradzania ogółu pracowników pozwanej Spółki, pozbawiający pracowników prawa do dodatku stażowego, zmieniono także zasady uzyskania prawa do dodatku funkcyjnego, a dodatkowo, co też zauważył powód w przypadku części pracowników, wynagrodzenie zasadnicze podniesiono o kwotę odpowiadającą utraconemu dodatkowi stażowemu, jednakże powód takiej podwyżki nie otrzymał. Jednakże w ocenie Sądu I instancji, powyższa okoliczność nie zmienia charakteru całościowej nowej regulacji kwestii wynagrodzeń w pozwanej Spółce, jedynie może wskazywać, iż w stosunku do powoda naruszono obowiązek równego traktowania w zatrudnieniu, co jednak nie jest przedmiotem niniejszego postępowania, a może być źródłem odrębnego roszczenia powoda.

Reasumując- Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że w stosunku do powoda ochrona przewidziana w art. 39 k.p. została uchylona w zakresie kształtowania wysokości jego wynagrodzenia, co skutkuje brakiem możliwości zastosowania art. 5 ust. 5 i 6 ustawy z dnia z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stanowiącej podstawę do wypłacania pracownikowi dodatku wyrównawczego.

Dlatego też, Sąd Rejonowy oddalił roszczenie powoda uznając je za bezzasadne. Z uwagi na charakter roszczenia, o kosztach Sąd Rejonowy orzekł w oparciu art. 102 k.p.c.

Powyższy wyrok zaskarżył apelacją powód- reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego w zakresie punktu I, tj. w zakresie w jakim Sąd I instancji oddalił powództwo, zarzucając zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów :

I. prawa materialnego tj:

1. art. 39 w związku z art. 43 k.p. : poprzez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że stawa wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy była zmiana zasad wynagradzania dotycząca ogółu pracowników, podczas gdy w rzeczywistości działanie polegające na zmianie regulaminu wynagrodzeń prowadziło jedynie do obejścia prawa, w konsekwencji czego jedynym pracownikiem, któremu faktycznie zmieniono wynagrodzenia powód;

2. art. 8 k.p. poprzez jego niezastosowanie, a w konsekwencji przyjęcie, że działanie zwanego polegające na zmianie regulaminu wynagrodzeń nie było czynnością pozorną, prowadzącą do nadużycia prawa, sprzeczną ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego, zmierzającą do pozbawienia powoda prawa dodatku wyrównawczego i ominięcia przepisu art. 39 kp, podczas gdy dokonanie przez pozwanego zmian w regulaminie wynagrodzeń było obejściem prawa mającym na celu uzasadnienie obniżenia wynagrodzenia wyłącznie powodowi.

I. prawa procesowego tj:

1.art. 233 § 1: poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych v sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego polegającej na zupełnym pominięciu dla oceny, czy powodowi należne było wypłacenie dodatku wyrównawczego za miesiące czerwiec, lipiec, sierpień, wrzesień i

październik 2013 r. faktu, że wprowadzenie zmian w regulaminie wynagrodzeń z dnia 11 października 2012 r. prowadziło do obniżenia wynagrodzenia zasadniczego jedynie powodowi, przy jednoczesnym pozostawieniu na tym samym poziomie, lub nawet wzroście wynagrodzenia zasadniczego innych pracowników zatrudnionych w firmie pozwanego, a w konsekwencji błędnym przyjęciu, zarówno na etapie subsumpcji, jak i wyrokowania, że powodowi skutecznie dokonano wypowiedzenia warunków pracy i płacy w dniu 26 marca 2013 r., a w związku z czym, że nie przysługuje mu dodatek wyrównawczy za miesiąc od czerwca 2013 do października 2013 r.

2. art. 233 k.p.c. przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, tj. wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 20 kwietnia 2012 r., którą pozwany zmienił stanowisko na jakim zatrudniony był powód tj. z Dyrektora ds. Administracyjno- Osobowych na stanowisko Kierownika ds. Administracyjno - (...), (...) i Windykacji powołując się na likwidację stanowiska Dyrektora, podczas gdy likwidacja ta była jedynie pozorna, a pozwany mimo zmiany nazwy stanowiska na jakim był zatrudniony, wykonywał w zasadzie analogiczny zakres obowiązków, jak na stanowisku poprzednim;

3. art. 233 k.p.c. poprzez niedokonanie oceny tabel wynagrodzeń stanowiących załącznik nr1 do Regulaminu Wynagrodzeń z dnia 11 października 2012 r. pracowników zatrudnionych u pozwanego, pod kątem dochodzonego przez powoda roszczenia, zwłaszcza zaś pod kątem rzeczywistego celu, dla którego zostały wprowadzone oraz całkowity brak odniesienia do załączonej do akt sprawy listy płac poszczególnych pracowników zatrudnionych w zakładzie pozwanego sprzed wprowadzenia zmian w regulaminie i po wprowadzeniu tychże zmian, podczas gdy z załączonych list płac wynika jednoznacznie, iż zmiany w zakresie wynagradzania odniosły skutek wyłącznie w odniesieniu do osoby powoda, co zdaniem powoda, skutkowało poczynieniem przez Sąd I instancji błędnych ustaleń faktycznych, które legły u podstaw rozstrzygnięcia podczas, gdy wszechstronna i zgodna z zasadami logiki doświadczenia życiowego, ocena zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, winna prowadzić do wniosku, że zmiany czynione w Regulaminie Wynagrodzeń obowiązującym w zakładzie pozwanego służyły jedynie obejściu prawa, a nadto że powodowi nigdy nie dokonano skutecznego wypowiedzenia warunków pracy i płacy mocą, którego zmieniono by powodowi stanowisko pracy z Dyrektora ds. Administracyjno-Osobowych na Kierownika ds. Administracyjno - (...), (...) i Windykacji, bowiem likwidacja stanowiska Dyrektora była jedynie pozorna, a w konsekwencji czego roszczenie powoda o wypłatę zaległego dodatku wyrównawczego za miesiąc od czerwca 2013 r. do października 2013 r. jest w pełni uzasadnione.

W związku z powyższym powód wniósł o:

. zmianę zaskarżonego wyroku , a nadto:

a) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda, kwoty 11. 450,00 zł tytułem dodatku wyrównawczego za miesiące czerwiec, lipiec, sierpień, wrzesień i październik 2013 r. wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi w następujący sposób:

- od kwoty 2 290,00 zł od dnia 11 lipca 2013 r. do dnia zapłaty.
- od kwoty 2 290,00 zł od dnia 11 sierpnia 2013r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 2 290,00 zł od dnia 11 wrześni 2013 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 2 290,00 zł od dnia 11 października 2013 r. do dnia zapłaty,
- od kwoty 2 290,00 zł od dnia 11 listopada 2013 r. do dnia zapłaty;

b) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, ewentualnie o:

c) uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi I instancji,

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację- pozwana spółka - reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika- radcę prawnego wniosła o:

1. oddalenie apelacji,
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

apelacja jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu.

Sąd Rejonowy wydał trafne rozstrzygnięcie w oparciu o prawidłowe ustalenia faktyczne, jednak poczynione przez Sąd I instancji rozważania prawne nie znajdują akceptacji Sądu Okręgowego.

Odnosząc się do zarzutu skarżącego naruszenia przez Sąd I instancji art. 39 w związku z art. 43 k.p., poprzez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że stawą wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy była zmiana zasad wynagradzania dotycząca ogółu pracowników, podczas gdy w rzeczywistości działanie polegające na zmianie regulaminu wynagrodzeń prowadziło jedynie do obejścia prawa, w konsekwencji czego jedynym pracownikiem, któremu faktycznie zmieniono wynagrodzenia powód, stwierdzić należy, iż jest on niezasadny. Wszak w świetle poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych okolicznością bezsporną w sprawie jest, iż pozwana Spółka w dniu 11 października 2012 roku dokonała zmiany regulaminu wynagradzania pracowników, której skutkiem pozbawienie pracowników prawa do dodatku za wysługę lat, zaś prawo do dodatku funkcyjnego, ustalanego indywidualnie, zastrzeżono dla pracowników, którzy w ramach zajmowanego stanowiska sprawują nadzór nad pracownikami. Pracodawca ustalił także maksymalne stawki wynagrodzenia dla poszczególnych stanowisk pracy. Dla stanowiska kierownika, przewidziano maksymalne wynagrodzenie w kwocie 2.600,00 zł. Po wprowadzeniu zmian w regulaminie wynagradzania pozwana Spółka w październiku 2012 roku dokonała wypowiedzeń warunków płacy wynagrodzeń pracowników nie przebywających na zwolnieniach lekarskich. Po upływie okresu wypowiedzenia w przypadku części pracowników podniesiono ich wynagrodzenia zasadnicze do kwot zbliżonych do wysokości ich uprzedniego wynagrodzenia wraz dodatkiem stażowym. W tych okolicznościach w dniu 26 kwietnia 2013 roku pozwany pracodawca wypowiedział powodowi warunki umowy o pracę w części dotyczącej prawa do dodatku funkcyjnego, dodatku stażowego i premii uznaniowej. Okres wypowiedzenia upłynął w dniu 30 czerwca 2013 roku. Po upływie okresu wypowiedzenia powodowi przysługiwała wyłącznie płaca zasadnicza w wysokości 2.400,00 zł. Dokonując analizy powyższych ustaleń faktycznych w kontekście prawidłowości czynności dokonanych przez pozwanego pracodawcę należy poczynić kilka uwag dotyczących obowiązujących w powyższym zakresie przepisów prawa. Zgodnie więc z treścią art. 77² § 1 k.p. pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, tak jak to uczynił pozwany. Podkreślić przy tym należy, iż regulamin wynagradzania jest aktem normatywnym, źródłem prawa pracy w znaczeniu nadanym temu pojęciu w art. 9 k.p, a nie czynnością prawną w rozumieniu art. 58 k.c. (patrz. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2002 r., I PKN 693/01, OSNP 2004/12/205, OSNP-wkł. 2003/12/8, PiZS 2005/4/39 oraz z dnia 5 lutego 2004 r. I PK 307/03). Stąd twierdzenie skarżącego, iż zmiana regulaminu wynagrodzeń przez pozwanego miało na celu jedynie obejście prawa jest nieuprawnione i niczym nie uzasadnione. Wszak wynagrodzenie za pracę (zgodnie z zasadą korzystności - art. 9 i 18 k.p.) określają akty prawne powszechnie obowiązujące (ustawy, rozporządzenia wykonawcze), układy zbiorowe pracy (art. 77¹ k.p.), regulaminy wynagradzania (art. 77² k.p.) oraz umowa o pracę (art. 29 § 1 k.p.). Wynagrodzenia za pracę nie może natomiast ukształtować sąd pracy - art. 262 § 2 pkt 1 k.p., tym bardziej, iż obligatoryjnym elementem wynagrodzenia za pracę jest wynagrodzenie zasadnicze, natomiast spór dotyczy dodatku za wysługę lat, dodatku funkcyjnego oraz premii

uznaniowej, które są swego rodzaju ponadstandardowymi świadczeniami związanymi z pracą w tym znaczeniu, że prawa do nich nie są bezpośrednio określone i zabezpieczone w Kodeksie pracy, należą zaś do innych świadczeń związanych z pracą w rozumieniu art. 77 k.p. których przyznawanie należy zasadniczo do układów zbiorowych pracy. Źródłem uprawnienia do powyższych dodatków może być także regulamin wynagradzania albo wprost umowa o pracę (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2008 r., II PK 33/08, LEX nr 784920, (w tym przedmiocie zob. przykładowo uchwały SN z 7 listopada 1977 r. I PZP 44/77, OSNCP 1978, nr 12, poz. 231 z 27 września 1979 r., I PZP 37/79, OSNCP 1980, nr 2, poz. 22; OSPiKA 1980 nr 11, poz. 195 oraz wyroki z 15 października 1975 r., I PR 109/75, OSNCP 1976, nr 6, poz. 145; NP 1977, nr 5, s. 778, z 1 sierpnia 1990 r., I PR 258/90, OSNCP 1991, nr 8-9, poz. 114 oraz z 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992, nr 7-8, poz. 151, wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 12 lipca 2005 r., III APa 89/05, Apel.-W-wa 2006/2/8, OSA 2006/6/18, Pr.Pracy 2006/9/38). W takim aspekcie więc nie jest rzeczą sądu ocenianie racjonalności działań pracodawcy w zakresie przyznawanych pracownikom wynagrodzeń, aczkolwiek doświadczenie wskazuje, iż pracownicy kompetentni, cieszący się zaufaniem pracodawcy, otrzymują wyższe wynagrodzenia aniżeli inni o zbliżonym czy wręcz porównywalnym zakresie czynności i obowiązków.

W tym miejscu zauważyć należy, iż uwadze strony powodowej umknął bardzo istotny fakt, iż pozwany pracodawca nie dokonał zmiany wysokości wynagrodzenia powoda w sposób dowolny, lecz dokonał wymaganego przepisami prawa pracy wypowiedzenia umowy o pracę w zakresie warunków płacy. Zgodnie bowiem z treścią art.42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płac. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków (art.42 § 2 i 3 k.p.). Zauważyć przy tym należy, iż przepis § 3 wprowadza domniemanie przyjęcia proponowanych warunków. Aby je obalić, pracownik musi złożyć do połowy okresu wypowiedzenia oświadczenie o odmowie ich przyjęcia (lub do końca tego okresu, gdy pracodawca nie pouczył go o sposobie odmowy). Kodeks nie wprowadza wymogu formy pisemnej (zob. uw. 1 do art. 29) dla tego oświadczenia woli pracownika, lecz w jego interesie jest złożenie go na piśmie i uzyskanie pokwitowania od pracodawcy. Według SN (wyrok z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 116/99, OSNAPIUS 2000, nr 17, poz. 645) odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków pracy lub płacy powoduje, że umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wypowiedzenia, niezależnie od intencji pracownika. Oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków musi być złożone pracodawcy. Nadto wypowiedzenie zmieniające może być przez pracownika **zaskarżone do sądu pracy** na podstawie art. 45 § 1 w zw. z art. 42 § 1 k.p. W sprawach nieuregulowanych w art. 42 k.p. do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy lub płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu definitywnym. Oznacza to, że należy stosować unormowania dotyczące okresów i terminów wypowiedzenia, co jest o tyle istotne, że do zmiany warunków zatrudnienia na skutek dokonanego wypowiedzenia lub do rozwiązania umowy ze względu na odmowę przyjęcia przez pracownika zaproponowanych przez pracodawcę warunków dochodzi z upływem okresu wypowiedzenia, a pracownik ma możliwość złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia tej propozycji do połowy okresu wypowiedzenia, a w razie braku stosownego pouczenia - do końca okresu wypowiedzenia. W razie zaś zaskarżenia wypowiedzenia przez pracownika do sądu ma zastosowanie przepis **art. 264 § 1k.p., zgodnie z którym odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnoszą się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę.** Okolicznością bezsporną w sprawie jest, iż powód otrzymał od pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę w zakresie likwidacji zajmowanego przez niego stanowiska Dyrektora ds. Administracyjno- Osobowych **w dniu 20 kwietnia 2012 roku**, zaś **w dniu 26 marca 2013 roku** otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę w zakresie dodatku stażowego, funkcyjnego oraz premii uznaniowej, oba pisma ze stosownym pouczeniem o treści art. 42 § 3 k.p. oraz o sposobie i terminie wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego w Piotrkowie Trybunalskim, z którego to prawa powód nie skorzystał. Wszak w żadnym razie za wniesienie odwołania nie można uznać pozwu w niniejszej sprawie, albowiem wpłynął on do Sądu w dniu 12 września

2013 roku. W tej sytuacji uznać należy, iż powód zaakceptował nowo zaproponowane przez pozwanego warunki pracy i płacy, albowiem nie złożył także pracodawcy oświadczenia o odmowie ich przyjęcia. W niniejszym postępowaniu więc, którego przedmiotem jest badanie zasadności odmowy przyznania powodowi świadczenia wyrównawczego, sąd nie jest uprawniony do badania, czy wypowiedzenie zmieniające było niezgodne z prawem lub było nieuzasadnione. Skoro przepisy prawa pracy w sposób wyczerpujący przewidują uprawnienia pracownika w związku z wypowiedzeniem mu umowy o pracę, w tym wypowiedzenia zmieniającego, to w niniejszym postępowaniu, gdy droga odwoławcza nie została przez powoda wyczerpana, nie można było dokonywać w tej mierze jakiegokolwiek weryfikacji decyzji podjętej przez pracodawcę w dniu 26 marca 2013 roku. Sąd w tym postępowaniu jest związany okolicznością wypowiedzenia umowy o pracę z powodem w zakresie dodatku stażowego, funkcyjnego i premii uznaniowej i przyjęcia przez niego zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków pracy. Przyjęcie innego stanowiska prowadziłoby do omięcia regulacji zawartej w przepisie art. 264 § 1 k.p., w myśl którego pracownik w terminie 7 dni może złożyć odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, zaś po jego upływie decyzji pracodawcy w zasadzie podważyć nie może. Nie można przyjąć, że ocena zasadności wypowiedzenia warunków pracy jest zagadnieniem prejudycjalnym i sąd może ją oceniać w toczącym się postępowaniu.

Powyższe rozważania należy odnieść także do zarzutu skarżącego dotyczącego pozorności dokonanej przez pozwanego pracodawcę zmiany regulaminu wynagradzania, która jego zdaniem w istocie doprowadziła do obniżenia wynagrodzenia jedynie powodowi. Wszak zgodnie z treścią art. 77². § 6 k.p. regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Treść regulaminu ustala pracodawca i ustawodawca nie wyłącza możliwości wprowadzenia nim warunków płacowych mniej korzystnych dla pracowników od dotychczasowych. Oczywiście wprowadzenie do umowy postanowień mniej korzystnych wymaga albo zgody pracownika na propozycje pracodawcy zmiany umowy (porozumienie zmieniające), albo zastosowania przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 42 § 1-3 k.p.) i takowych wypowiedzeń pozwany dokonał. Podnoszone przy tym przez powoda okoliczności dotyczące kształtowania wysokości wynagrodzeń przez pozwanego poszczególnym pracownikom nie może podlegać ocenie sądu na obecnym etapie postępowania. Wszak to pracodawca kształtuje wysokość wynagrodzeń pracowników, kierując się oczywiście zasadą określoną w art. 78 § 1 k.p., zgodnie z którym wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Pozwany takie właśnie wynagrodzenia zaproponował swoim pracownikom, zaś pracownicy nie akceptujący takiego stanu rzeczy mogli złożyć oświadczenia o odmowie ich przyjęcia, bądź wnieść odwołanie do sądu.

Mając na uwadze powyższą argumentację, stwierdzić należy, iż na uwzględnienie nie zasługuje także podniesiony przez skarżącego zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 8 k.p., poprzez jego niezastosowanie, a w konsekwencji przyjęcie, że działanie zwanego polegające na zmianie regulaminu wynagrodzeń nie było czynnością pozorną, prowadzącą do nadużycia prawa, sprzeczną ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współzycia społecznego, zmierzającą do pozbawienia powoda prawa dodatku wyrównawczego i omięcia przepisu art. 39 kp, podczas gdy dokonanie przez pozwanego zmian w regulaminie wynagrodzeń było obejściem prawa mającym na celu uzasadnienie obniżenia wynagrodzenia wyłącznie powodowi. Wszak stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak analogicznego art. 5 k.c.) oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa przedmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współzycia społecznego i jego społeczno- gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być szczegółowo uzasadnione, co w niniejszej sprawie, jak wykazano powyżej, nie ma miejsca. Ponadto zauważyć należy, iż skarżący nie wskazał zasady (zasad) współzycia społecznego przemawiającej za przyjętą przez niego koncepcją. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, wyrażonym w uzasadnieniu wyroku z dnia 17 października 2000 r., SK 5/99 (OTK 2000 nr 7, poz. 254, pkt III 3) do zespołu zasad orzeczniczych, dzięki którym stosowanie art. 5 k.c. (a także art. 8 k.p., zob. wyrok TK z dnia 23 października 2006 r., SK 42/04 (OTK-A 2006 nr 9, poz. 125) nie stwarza zagrożenia dla stabilności systemu prawa, należy między innymi "konieczność wykazania, o jaką dokładnie zasadę współzycia społecznego chodzi". Według Sądu Okręgowego, wskazanie takiej zasady jest pożądane,

albowiem ogólnikowe stwierdzenia odwołujące się do zasad współżycia społecznego narażone są na zarzut dowolności. Wszak konstrukcja nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 KP) ma charakter wyjątkowy i może być zastosowana tylko po wykazaniu wyjątkowych okoliczności. Dokonując oceny całokształtu okoliczności przedmiotowej sprawy, stwierdzić należy, iż takowe w niniejszej sprawie nie zachodzą.

Odnosząc się dalej do zarzutów skarżącego stwierdzić nadto należy, iż nie zawierają one co prawda wprost odniesienia do przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z dnia 22 maja 2003 r.), jednakże konkluzja apelacji, w postaci żądania zmiany zaskarżonego wyroku i przyznania powodowi dodatku wyrównawczego, skutkuje koniecznością odniesienia się do tychże przepisów przez Sąd Okręgowy.

Zgodnie z treścią art.1 ustawy jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1)10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2)10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3)30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego **dalej "grupowym zwolnieniem"**. Zgodnie z treścią art.5 ust 1. wskazanej ustawy przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy **w ramach grupowego zwolnienia** nie stosuje się art. 38 i 41 Kodeksu pracy, z zastrzeżeniem ust. 2-4, a także przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 5, który stanowi, iż w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi m.in., o którym mowa w art. 39 k.p. tj. pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Ustęp 6 zaś stanowi (taką podstawę roszczenia wskazał powód w pozwie), że jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom, o których mowa w ust. 5, przysługuje, do końca okresu, w którym korzystaliby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy. Mocą art. 10 te same przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. 2. W przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu.3. Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.4. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy w okolicznościach określonych w ust. 3 powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom przysługuje, przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy. Zgodnie z ugruntowanym poglądem orzecznictwa i doktryny powyższy przepis ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, LEX nr 738347, potwierdzającym wcześniejsze orzecznictwo, odprawa

pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w razie wypowiedzenia definitywnego, ale również zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków.

Odnosząc powyższe uregulowania do stanu faktycznego niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż pozwany pracodawca nie dokonywał zwolnień grupowych w rozumieniu ustawy, nie było jego intencją rozwiązanie z powodem umowy o pracę i do takiego rozwiązania nie doszło, a tylko wtedy uregulowania ustawy mogłyby mieć zastosowanie. Wskazanie przez powoda w pozwie, jako podstawy swojego roszczenia, przepisu art.5 ust.6 ustawy wskazuje na niezrozumienie jego istoty. Powołany bowiem przepis w razie dokonywania przez pracodawcę **zwolnień grupowych** z przyczyn niedotyczących pracowników nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Pracodawca może jedynie takiemu pracownikowi wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy, ale pozwany pracodawca, co podcieniono już powyżej, nie dokonywał zwolnień grupowych.

Dlatego też, mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do wydania orzeczenia zgodnego z wnioskiem zawartym w apelacji i na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalił, jako bezzasadną.

Orzekając o kosztach, Sąd zastosował wobec powoda dobrodziejstwo wynikające z art.102 k.p.c. i orzekł jak punkcie 2 sentencji wyroku.

Z tych wszystkich względów orzeczono, jak w sentencji.