

Sygn. akt XIII Pa 142/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 stycznia 2024 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Dorota Opilowska-Starzec
Protokolant:	sekretarz sądowy Agnieszka Cicha-Pominchuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 stycznia 2024 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. B., M. G. (1), J. R., T. W., R. K., K. G.

przeciwko Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez Polską Agencję Żeglugi Powietrznej w W.

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 13 lipca 2022 roku sygn. akt VII P 1382/20

1. oddala apelację,

2. zasądza od pozwanej Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej w W. na rzecz każdego z powodów: M. B., M. G. (1), J. R., T. W., R. K., K. G. kwotę po 120 (sto dwadzieścia 00/100) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania w II instancji.

Sędzia Dorota Opilowska-Starzec

Sygn. akt XIII Pa 142/22

UZASADNIENIE

wyroku z 11 stycznia 2024 roku

Pozwem z 14 października 2020 roku skierowanym przeciwko Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej powódka M. B. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków płacy z 25 września 2020 roku, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie na dotychczasowe warunki płacy oraz zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, a nadto nałożenie na podstawie art. 477² §2 k.p.c. obowiązku dalszego zatrudniania na dotychczasowych warunkach pracy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Pozwem z 15 października 2020 roku skierowanym przeciwko Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej powód R. K. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków płacy z 29 września 2020 roku, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie na dotychczasowe warunki płacy oraz zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, a nadto nałożenie na podstawie

art. 477² §2 k.p.c. obowiązku dalszego zatrudniania na dotychczasowych warunkach pracy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Postanowieniem z 15 lutego 2021 roku Sąd połączył do rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawę VII P 1403/20 z powództwa R. K. ze sprawą niniejszą.

Pozwem z 19 października 2020 roku skierowanym przeciwko Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej powód M. G. (1) wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków płacy z 28 września 2020 roku, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie na dotychczasowe warunki płacy oraz zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, a nadto nałożenie na podstawie art. 477² §2 k.p.c. obowiązku dalszego zatrudniania na dotychczasowych warunkach pracy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Postanowieniem z 15 lutego 2021 roku Sąd połączył do rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawę VII P 1424/20 z powództwa M. G. (1) ze sprawą niniejszą.

Pozwem z 16 października 2020 roku skierowanym przeciwko Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej powód J. R. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków płacy z 30 września 2020 roku, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie na dotychczasowe warunki płacy oraz zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, a nadto nałożenie na podstawie art. 477² §2 k.p.c. obowiązku dalszego zatrudniania na dotychczasowych warunkach pracy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Postanowieniem z 15 lutego 2021 roku Sąd połączył do rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawę VII P 1428/20 z powództwa J. R. ze sprawą niniejszą.

Pozwem z 19 października 2020 roku skierowanym przeciwko Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej powód T. W. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków płacy z 29 września 2020 roku, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie na dotychczasowe warunki płacy oraz zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, a nadto nałożenie na podstawie art. 477² §2 k.p.c. obowiązku dalszego zatrudniania na dotychczasowych warunkach pracy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Postanowieniem z 15 lutego 2021 roku Sąd połączył do rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawę VII P 1442/20 z powództwa T. W. ze sprawą niniejszą.

Pozwem z 26 października 2020 roku skierowanym przeciwko Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej powódka K. G. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków płacy z 5 października 2020 roku, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie na dotychczasowe warunki płacy oraz zasądzenie od pozwanej na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, a nadto nałożenie na podstawie art. 477² §2 k.p.c. obowiązku dalszego zatrudniania na dotychczasowych warunkach pracy do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Postanowieniem z 15 marca 2021 roku Sąd połączył do rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawę VII P 1526/20 z powództwa K. G. ze sprawą niniejszą.

W odpowiedzi na pozew Polska Agencja Żeglugi Powietrznej (zwana dalej: PAŻP) wniosła o oddalenie powództw w całości w stosunku do wszystkich powodów oraz zasądzenie na jej rzecz od powodów kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych oraz kwoty 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Pismem z dnia 22 marca 2022r. oraz z dnia 6 maja 2022 r. powodowie zmodyfikowali powództwa wnosząc w miejsce przywrócenia warunków pracy o zasądzenie na ich rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków płacy w następujących kwotach:

1. na rzecz K. G. w kwocie 132.768,72 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty.
2. na rzecz M. B. w kwocie 97.381,80 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty;

3. na rzecz M. G. (1) w kwocie 189.153,57 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty;

4. na rzecz R. K. w kwocie 174.323,10 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty;

5. na rzecz J. R. w kwocie 234.023,19 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty;

6. na rzecz T. W. w kwocie 175.665,72 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty;

Wyrokiem z dnia 12 lipca 2022 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

1) zasądził od pozwanego Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej w W. na rzecz powódki M. B. kwotę 97 381, 80 (dziewięćdziesiąt siedem tysięcy trzysta osiemdziesiąt jeden i 80/100) złotych tytułem odszkodowania za wypowiedzenie warunków płacy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 maja 2022 r. do dnia zapłaty;

2) w pozostałej części powództwo M. B. oddalił;

3) wyrokowi w pkt. 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 32 460,60 (trzydzieści dwa tysiące czterysta sześćdziesiąt i 60/100) złotych;

4) zasądził od pozwanego Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej w W. na rzecz powódki M. B. kwotę (...) (trzy tysiące trzysta trzydzieści cztery) złote tytułem zwrotu kosztów postępowania;

5) zasądził od pozwanego Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej w W. na rzecz powoda T. W. kwotę 175 665,72 (sto siedemdziesiąt pięć tysięcy sześćset sześćdziesiąt pięć i 72/100) złotych tytułem odszkodowania za wypowiedzenie warunków płacy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 maja 2022 r. do dnia zapłaty;

6) w pozostałej części powództwo T. W. oddalił;

7) wyrokowi w pkt. 5 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 58 555,24 (pięćdziesiąt osiem tysięcy pięćset pięćdziesiąt pięć i 24/100) złotych;

8) zasądził od pozwanego Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej w W. na rzecz powoda T. W. kwotę (...) (pięć tysięcy sto osiemdziesiąt siedem) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania;

9) zasądził od pozwanego Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej w W. na rzecz powódki K. G. kwotę 132 768,72 (sto trzydzieści dwa tysiące siedemset sześćdziesiąt osiem i 72/100) złotych tytułem odszkodowania za wypowiedzenie warunków płacy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 maja 2022 r. do dnia zapłaty;

10) w pozostałej części powództwo K. G. oddalił;

11) wyrokowi w pkt. 9 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 44 256,24 (czterdzieści cztery tysiące dwieście pięćdziesiąt sześć i 24/100) złotych;

12) zasądził od pozwanego Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej w W. na rzecz powódki K. G. kwotę (...) (cztery tysiące pięćset dwadzieścia jeden) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania;

13) zasądził od pozwanego od Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej w W. na rzecz powoda R. K. kwotę 174 323,10 (sto siedemdziesiąt cztery tysiące trzysta dwadzieścia trzy i 10/100) złotych tytułem odszkodowania za wypowiedzenie warunków płacy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 maja 2022 r. do dnia zapłaty;

14) w pozostałej części powództwo R. K. oddalił;

15) wyrokowi w pkt. 13 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 58 107,70 (pięćdziesiąt osiem tysięcy sto siedem i 70/100) złotych;

16) zasądził od pozwanego Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej w W. na rzecz powoda R. K. kwotę (...) (pięć tysięcy sto osiemdziesiąt siedem) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania;

17) zasądził od pozwanego Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej w W. na rzecz powoda M. G. (2) kwotę 189 153,57 (sto osiemdziesiąt dziewięć tysięcy sto pięćdziesiąt trzy i 57/100) złotych tytułem odszkodowania za wypowiedzenie warunków płacy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 maja 2022 r. do dnia zapłaty;

18) w pozostałej części powództwo M. G. (2) oddalił;

19) wyrokowi w pkt. 17 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 63 051,19 (sześćdziesiąt trzy tysiące pięćdziesiąt jeden i 19/100) złotych;

20) zasądził od pozwanego Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej w W. na rzecz powoda M. G. (2) kwotę (...) (sześć tysięcy czterdzieści trzy) złote tytułem zwrotu kosztów postępowania;

21) zasądził od pozwanego Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej w W. na rzecz powoda J. R. kwotę 234 023,19 (dwieście trzydzieści cztery tysiące dwadzieścia trzy i 19/100) złotych tytułem odszkodowania za wypowiedzenie warunków płacy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 14 maja 2022 r. do dnia zapłaty;

22) w pozostałej części powództwo J. R. oddalił;

23) wyrokowi w pkt. 21 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...)73 (siedemdziesiąt osiem tysięcy siedem i 73/100) złotych;

24) zasądził od pozwanego Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej w W. na rzecz powoda J. R. kwotę (...) (pięć tysięcy osiemset siedemnaście) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło na tle następującego stanu faktycznego.

Powódka M. B. została zatrudniona w PAŻP początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od 22 września 2014 roku do 31 grudnia 2017 roku, na stanowisku praktykanta ruchu lotniczego, w pełnym wymiarze czasu pracy. W wyniku zgodnego porozumienia stron umowa o pracę na czas określony została skrócona i z dniem 1 grudnia 2016 r. została zawarta umowa na czas nieokreślony na stanowisku kontrolera ruchu lotniczego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Na podstawie porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę z 21 maja 2020 roku z dniem 1 marca 2020 roku pracodawca przyznał powódce M. B. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości (...) zł miesięcznie wynikające z 4 stopnia doświadczenia w organie kontroli ruchu lotniczego o natężeniu powyżej 150.000 operacji z uwzględnieniem współczynnika „m”.

Powód R. K. był zatrudniony w PAŻP początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej w dniu 7 marca 1994 roku do 31 stycznia 1995 r. na stanowisku praktykanta w służbie ruchu lotniczego, w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 24 stycznia 1995 roku powód R. K. oraz pozwana zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony,

zgodnie z którą powód był zatrudniony na stanowisku asystenta kontrolera ruchu lotniczego w Ośrodku Szkolenia Lotniczego – AR - NA, w wymiarze pełnego etatu. Z dniem 1 lipca 1997 r. pozwana powierzyła powodowi stanowisko kontrolera ruchu lotniczego w ARO – AR – NA. Na podstawie porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę z 4 stycznia 2019 roku z dniem 29 stycznia 2019 roku pracodawca przyznał powodowi R. K. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości (...) zł miesięcznie wynikające z 15 stopnia doświadczenia w organie kontroli ruchu lotniczego o natężeniu powyżej 150.000 operacji z uwzględnieniem współczynnika „m”.

Powód M. G. (1) był zatrudniony w PAŻP początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej 1 grudnia 1986 roku do 30 czerwca 1987 roku, na stanowisku praktykanta w służbie ruchu lotniczego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie powód oraz pozwana zawarli 3 lipca 1987 roku umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 1987 roku. Powód kontynuował zatrudnienie na stanowisku praktykanta w służbie ruchu lotniczego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód oraz pozwana zawarli w dniu 7 września 1987 roku umowę o pracę na czas nieokreślony zgodnie z treścią, której wykonywał obowiązki praktykanta w służbie ruchu lotniczego w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 1 października 1988 r. pozwana powierzyła powodowi stanowisko kontrolera ruchu lotniczego w Służbie Ruchu Lotniczego – Dział Służby RL Kontrolowanego. Na podstawie porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę z 18 czerwca 2019 roku z dniem 24 czerwca 2019 roku pracodawca przyznał powodowi wynagrodzenie zasadnicze w wysokości (...) zł miesięcznie wynikające z 19 stopnia doświadczenia w organie kontroli ruchu lotniczego o natężeniu powyżej 150.000 operacji z uwzględnieniem współczynnika „m”.

Powód J. R. był zatrudniony w PAŻP początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od 5 stycznia 1989 roku do 31 marca 1989 roku, na stanowisku praktykanta w służbie ruchu lotniczego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie powód oraz pozwana zawarli w dniu 31 marca 1989 roku umowę o pracę na czas określony do dnia 31 sierpnia 1989 roku. Powód kontynuował zatrudnienie na stanowisku praktykanta w służbie ruchu lotniczego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód oraz pozwana zawarli w dniu 7 września 1989 roku umowę o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z którą wykonywał obowiązki praktykanta w służbie ruchu lotniczego w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 1 grudnia 1991 r. pozwana powierzyła powodowi stanowisko kontrolera ruchu lotniczego w D. Kontroli L. i Zbliżania – RK – NR. Na podstawie porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę z 14 stycznia 2019 roku z dniem 1 stycznia 2019 roku pracodawca przyznał powodowi wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 38.391 zł miesięcznie wynikające z 17 stopnia doświadczenia w organie kontroli ruchu lotniczego o natężeniu powyżej 150.000 operacji z uwzględnieniem współczynnika „m”.

Powód T. W. był zatrudniony w PAŻP początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej 29 grudnia 1994 roku do 31 grudnia 1995 roku, na stanowisku praktykanta w służbie ruchu lotniczego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód oraz pozwana zawarli w dniu 14 grudnia 1995 roku umowę o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z którą wykonywał obowiązki asystenta kontrolera ruchu lotniczego w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 1 lutego 1999 r. pozwana powierzyła powodowi stanowisko kontrolera ruchu lotniczego. Na podstawie porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę z 5 sierpnia 2020 roku z dniem 6 sierpnia 2020 roku pracodawca przyznał powodowi wynagrodzenie zasadnicze w wysokości (...) zł miesięcznie wynikające z 15 stopnia doświadczenia w organie kontroli ruchu lotniczego o natężeniu powyżej 150.000 operacji z uwzględnieniem współczynnika „m”.

Powódka K. G. była zatrudniona w PAŻP początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej 14 stycznia 2004 roku do 21 kwietnia 2004 roku, na stanowisku praktykanta ruchu lotniczego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie powódka oraz pozwana zawarli w dniu 20 kwietnia 2004 r. umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2004 r. Powódka kontynuowała pracę na stanowisku praktykanta ruchu lotniczego. Powódka oraz pozwana zawarli w dniu 22 grudnia 2004 r. umowę o pracę na czas określony do 31 grudnia 2006 r. na stanowisku asystenta kontrolera ruchu lotniczego na (...), w pełnym wymiarze czasu pracy. W wyniku zgodnego porozumienia stron umowa o pracę na czas określony została skrócona i z dniem 30 czerwca 2006 r. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kontrolera ruchu lotniczego, w pełnym wymiarze czasu pracy. Na podstawie porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę z 19 czerwca 2020 roku z dniem 20 marca 2020 roku pracodawca przyznał powódce K. G. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości (...) zł miesięcznie wynikające z 11

stopnia doświadczenia w organie kontroli ruchu lotniczego o natężeniu powyżej 150.000 operacji z uwzględnieniem współczynnika „m”.

W Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej do października 2011 roku obowiązywał Regulamin Wynagradzania w brzmieniu wynikającym z aneksu nr 3 zatwierdzonego w dniu 12 lipca 2010 roku. W art. 7 Regulaminu wynagradzania pozwanej przewidziane zostały zasady ogólne dotyczące wynagrodzeń. Zgodnie z art. 7 ust. 1 i 2, pracownikom pozwanej przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia wymienione szczegółowo w regulaminie. Podstawę do wyliczenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego stanowiła kwota bazowa. Zgodnie zaś z art. 7 ust. 24 pracodawca ustalał kwotę bazową dla wynagrodzeń, współczynnik liczby operacji m oraz współczynnik k raz w roku kalendarzowym do 31 października na następny rok kalendarzowy. W art. 7 ust. 25 ustalono, że w dniu wejścia w życie regulaminu, współczynnik k będzie wynosił 0,038, kwota bazowa dla wynagrodzeń będzie wynosiła 8.500 zł, a współczynnik m 1,0. Treść art. 17 ust. 2 regulaminu przewidywała, że zmiany do niego wprowadzane są aneksami.

Załącznik nr 3 Regulaminu wynagradzania stanowiła tabela widełkowa przedziału Stopni Doświadczenia kontrolerów ruchu lotniczego. Stanowił on podstawę do przeprowadzenia zmiany w trybie grupowych wypowiedzeń zmieniających. Zgodnie z załącznikiem nr 3 na wysokość wynagrodzenia kontrolerów ruchu lotniczego wpływało natężenie ruchu lotniczego w rozumieniu operacji, jako elementu wpływającego na poziom wynagrodzenia.

Załącznik nr 4 do Regulaminu wynagradzania stanowiła zależność procentowa wynagrodzenia zasadniczego kontrolerów ruchu lotniczego od liczby operacji, uprawnień oraz wielkości współczynnika k i współczynnika liczby operacji m.

W latach 2010-2019 dochodziło do zmiany współczynników k lub m w okresie obowiązywania Regulaminu wynagradzania. Nie ulegała obniżeniu kwota bazowa. Związki zawodowe nie kwestionowały braku przeprowadzania z nimi konsultacji odnośnie zmian współczynnika k lub m.

Decyzje w sprawie ustalenia wysokości kwoty bazowej w latach 2011-2020 podejmowane były jednostronnie przez pracodawcę, bez przeprowadzania procedury konsultacyjnej czy uzgodnieniowej z organizacjami związkowymi działającymi w pozwanej. W ten sposób wydano decyzje: nr (...) z 31 października 2011 roku; nr 4 z 31 października 2012 roku; nr 4 z 28 października 2013 roku; nr 1 z 30 października 2014 roku; nr 1 z 29 października 2015 roku; nr 2 z 31 października 2016 roku; nr 6 z 31 października 2017 roku; nr 21 z 31 października 2018 roku, nr 42 z 31 października 2019 roku, które ustalały kwotę bazową dla wynagrodzeń w wysokości 8.500 zł.

W 2020 roku pracodawca stosował instytucję przestoju.

Od połowy marca 2020 roku, w związku z wybuchem pandemii wirusa SARS – CoV – 2 nastąpił gwałtowny spadek ruchu lotniczego, a w konsekwencji bardzo duży spadek przychodów pozwanej. Powyższe powodowało konieczność ograniczenia kosztów działalności pozwanej, w tym funduszu płac.

Pismem z 25 marca 2020 roku p.o. Prezesa PAŻP przedstawił związkom zawodowym projekt porozumienia w sprawie zawieszenia części postanowień Regulaminu wynagradzania mających prowadzić do zmniejszenia obciążenia finansowego. Pozwana dodała, że celem tych działań było utrzymanie jak największej ilości stanowisk pracy i zapewnienie pracownikom źródła dochodów. W projekcie tym nie uwzględniono zamiaru zmiany kwoty bazowej.

Pismem z 10 kwietnia 2020 roku p.o. Prezes PAŻP zwrócił się do związków zawodowych z propozycją zmiany art. 7 ust. 24 Regulaminu wynagradzania. W § 1 ust. 1 porozumienia pracodawca zaproponował następujące postanowienie: „strony działając zgodnie z art. 772 §4 KP postanawiają zmienić regulamin wynagradzania dla pracowników Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej z siedzibą w W. poprzez zmianę art. 7 ust. 24 oraz wykreślenie art. 7 ust. 3 pkt 4., art. 11 ust. 3, art. 11 ust. 7-12”. Pozwana zaproponowała w § 1 ust. 3 lit. a. następujące postanowienie, „pracodawca ustala kwotę bazową dla wynagrodzeń, współczynnik liczby „m” oraz współczynnik „k” raz w roku kalendarzowym do dnia 31 października na następny rok kalendarzowy.”; w § 1 ust. 3 lit.

b. zaś „w latach 2020-2022 w związku ze szczególną sytuacją pracodawca uprawniony jest do samodzielnego ustalenia kwoty bazowej w każdym czasie na określony przez pracodawcę rok, informując o tym organizację związkową”. Pracodawca w porozumieniu tym zaproponował natomiast brzmienie § 2: „strony zgodnie potwierdzają, że zmniejszenie przez pracodawcę kwoty bazowej, o której mowa w art. 7 ust. 24 regulaminu wynagradzania, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia warunków płacy pracowników i wymaga dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających warunki płacy, z zachowaniem okresów wypowiedzenia oraz uprzedniej procedury grupowych wypowiedzeń zmieniających przewidzianej odpowiednimi przepisami prawa powszechnego”. W piśmie z 10 kwietnia 2020 roku, pracodawca jako cel zawarcia porozumienia w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania wskazał min. zmianę „kwoty bazowej” na rok 2020 do poziomu 6.500 zł oraz umożliwienie jej modyfikowania kilkakrotnie w latach 2020 – 2022.

Pismem z 27 kwietnia 2020 roku pracodawca przedstawił związkom zawodowym projekt porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę zawarte na podstawie art. 231a KP. W ramach projektu przewidziano, że w okresie obowiązywania porozumienia wszystkim pracownikom PAŻP będzie przysługiwać kwota 64% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z indywidualnych umów o pracę na dzień 30 kwietnia 2020 roku, a tak ustalona kwota będzie stanowiła podstawę do naliczenia wszystkich innych składników wynagrodzenia.

Zakładowe Organizacje Związkowe działające w PAŻP nie zawarły z pozwaną porozumienia, a dodatkowo wyraziły negatywne stanowisko wobec przedstawionego projektu porozumienia z 10 kwietnia 2020 roku. W odniesieniu zamiaru obniżenia kwoty bazowej z 8.500 zł do 6.500 zł, związki zawodowe wyraziły niepokój, że pracodawca zamierza przyznać sobie prawo do dowolnej zmiany współczynnika, który będzie bezpośrednio wpływać na wyliczanie wysokości wynagrodzeń pracowników, a przez to również dodatków, które były wyliczane od wynagrodzenia zasadniczego. Związki zawodowe dodały także, że obniżenie współczynnika powodowałoby też obniżenie świadczeń należnych pracownikom przy przeprowadzaniu redukcji zatrudnienia.

Dnia 19 maja 2020 roku p.o. Prezesa PAŻP wydał decyzję nr (...) w sprawie ustalenia kwoty bazowej dla wynagrodzeń w Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej na 2021 rok w wysokości 6.500 zł. Decyzja ta została wydana bez uprzedniego uzgodnienia i konsultacji z działającymi związkami zawodowymi.

Zmiana kwoty bazowej dotyczyła wszystkich pracowników pozwanej.

Pismem z 20 maja 2020 roku p.o. Prezesa PAŻP wystosował zawiadomienie do zakładowych organizacji związkowych o zamiarze przeprowadzenia grupowych wypowiedzeń zmieniających. Jako bezpośrednią przyczynę dokonywania wypowiedzeń zmieniających wskazano konieczność zmniejszenia wysokości funduszu wynagrodzeń, co miało zostać osiągnięte poprzez odpowiednie dostosowanie wysokości wynagrodzeń do kwoty bazowej 6.500 zł. W treści zawiadomienia wskazano na przyczyny zamierzonych grupowych wypowiedzeń zmieniających, liczbę zatrudnionych w PAŻP pracowników, liczbę pracowników objętych zamiarem grupowych wypowiedzeń zmieniających, okres, w którym nastąpią grupowe wypowiedzenia zmieniające proponowane kryteria doboru pracowników do grupowych wypowiedzeń zmieniających, propozycje rozstrzygnięcia spraw pracowniczych, inne informacje oraz propozycje terminów spotkań konsultacyjnych. W piśmie wskazano, że proces grupowych wypowiedzeń zmieniających będzie obejmował swoim zakresem wszystkich pracowników zatrudnionych w PAŻP.

Pismem z 22 maja 2020 roku związki zawodowe przedstawiły swoje stanowisko w zakresie działania pracodawcy związanego z podjęciem decyzji o zmianie kwoty bazowej. W piśmie wskazano, że ustanowienie nowej kwoty bazowej dokonane na mocy decyzji nr (...) Prezesa PAŻP z 19 maja 2020 roku naruszało art. 772 §4 KP w zw. z art. 30 ust. 6 pkt ustawy o związkach zawodowych poprzez ingerowanie w treść Regulaminu wynagradzania z pominięciem trybu konsultacyjnego. Ponadto, związki zawodowe zarzuciły pracodawcy naruszenie art. 17 ust. 2 Regulaminu wynagradzania.

W odpowiedzi na pismo z 22 maja 2020 roku, Prezes PAŻP w piśmie z 26 maja 2020 roku nie podzielił stanowiska związków zawodowych.

W dniu 10 czerwca 2020 roku ogłoszono treść regulaminu grupowych wypowiedzeń zmieniających w PAŻP. Został on zmieniony 16 lipca 2020 roku. W jego treści wskazano min. że : a) ze względu na konieczność objęcia procesem grupowych wypowiedzeń zmieniających wszystkich pracowników PAŻP nie zachodzi potrzeba stosowania szczególnych kryteriów ich doboru do objęcia przedmiotowym procesem (§ 6 ust. 1 zd.1) ; b) w stosunku do pracowników wskazanych w § 3 ust. 2 wypowiedzenia warunków płacy określonych w § 6 ust. 2a, będą miały na celu zmianę wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracowników objętych załącznikiem nr 2 do regulaminu wynagradzania obowiązującego w PAŻP w ten sposób, że wysokość wynagrodzenia zasadniczego po zmianie kwoty bazowej wynagrodzeń na rok 2021 zostanie przeliczona i ustalona proporcjonalnie do wysokości obecnie ustalonego umownie wynagrodzenia zasadniczego pracowników do poziomu kategorii zaszerogowania, właściwej dla danego pracownika w oparciu o poziom ustalony na podstawie uprzedniej kwoty bazowej wynagrodzeń wynoszącej 8500 zł. Przeliczenie nastąpi w ten sposób, że nowe wynagrodzenie zasadnicze pracownika będzie ustalone jako iloraz kwoty jego dotychczasowego wynagrodzenia zasadniczego i kwoty bazowej wynagrodzeń w wysokości 8.500 zł, a następnie otrzymana wartość zostanie przemnożona przez nową kwotę bazową wynagrodzeń w wysokości 6.500 zł (§ 7 ust. 4 zd. 1 i 2). Nadto w przedmiotowym regulaminie przewidziano, że wypowiedzenia zmieniające będą wręczane pracownikom w okresie od 1 września 2020 roku do 30 listopada 2020 roku, zaś jeśli pracownik nie będzie wtedy obecny w pracy to również w okresie późniejszym (§ 4). Nie ustalono kolejności wręczania pracownikom wypowiedzeń zmieniających.

Pozwana przeprowadziła konsultację związkową zamiaru wypowiedzenia powodom warunków płacy.

Pismem datowanym na 1 września 2020 roku, Polska Agencja Żeglugi Powietrznej wypowiedziała powódce M. B. umowę o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia zasadniczego, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 grudnia 2020 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków płacy wskazano wydanie przez p.o. Prezesa PAŻP Decyzji nr (...) z dnia 19 maja 2020 roku zmieniającej dotychczasową kwotę bazową w wysokości 8.500 zł na kwotę 6.500 zł ze skutkiem na rok 2021. W dalszej części wypowiedzenia wskazano, że u podstaw decyzji leżała konieczność wprowadzenia oszczędności w zakresie stałych kosztów osobowych w związku z trudną sytuacją spowodowaną pandemią wirusa SARS – CoV – 2 oraz przeciwdziałanie negatywnym skutkom spadku przychodów oraz wpływów z płatności za wykonane usługi, a tym samym ograniczenie ryzyka płynności, w tym poziomu luki płynności finansowej Agencji. Jak wskazano, powyższe było związane z gwałtownym i bezprecedensowym zmniejszeniem liczby operacji lotniczych obsługiwanych przez pracowników Agencji od marca 2020 roku. Pracodawca wskazał, że wydanie decyzji nr (...) skutkowało przeprowadzeniem wszczętej 20 maja 2020 roku procedury grupowych wypowiedzeń zmieniających, w ramach której 10 czerwca 2020 roku został wydany regulamin grupowych wypowiedzeń zmieniających obejmujący powoda. Jako wyłączne kryterium doboru do wypowiedzenia wskazano na objęcie powoda postanowieniami zmienionej kwoty bazowej. Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od 1 stycznia 2021 r. zaproponowano powódce warunki płacy w ramach których przysługiwać miało jej wynagrodzenie zasadnicze w wysokości (...)zł miesięcznie wynikające z 4 stopnia doświadczenia w organie kontroli ruchu lotniczego o natężeniu powyżej 150.000 operacji z uwzględnieniem współczynnika „m” w aktualnie obowiązującej wysokości. Powódka przedmiotowe wypowiedzenie otrzymała 25 września 2020 roku.

Analogiczne wypowiedzenia o tym samym uzasadnieniu otrzymali pozostali powodowie.

I tak pismem datowanym na 1 września 2020 roku Polska Agencja Żeglugi Powietrznej wypowiedziała powodowi R. K. umowę o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia zasadniczego z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 grudnia 2020 roku. Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od 1 stycznia 2021 r. zaproponowano powodowi R. K. warunki płacy w ramach których przysługiwać miało mu wynagrodzenie zasadnicze w wysokości (...) zł miesięcznie wynikające z 15 stopnia doświadczenia w organie kontroli ruchu lotniczego o natężeniu powyżej 150.000 operacji z uwzględnieniem współczynnika „m” w aktualnie obowiązującej wysokości. Powód przedmiotowe wypowiedzenie otrzymał 29 września 2020 roku.

Pismem datowanym na 28 sierpnia 2020r. Polska Agencja Żeglugi Powietrznej wypowiedziała powodowi M. G. (1) umowę o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia zasadniczego z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 grudnia 2020 roku. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 stycznia 2021 r. zaproponowano powodowi M. G. (1) warunki płacy, w ramach których przysługiwać miało mu wynagrodzenie zasadnicze w wysokości (...)zł miesięcznie wynikające z 19 stopnia doświadczenia w organie kontroli ruchu lotniczego o natężeniu powyżej 150.000 operacji z uwzględnieniem współczynnika „m” w aktualnie obowiązującej wysokości. Powód przedmiotowe wypowiedzenie otrzymał 28 września 2020 roku.

Pismem datowanym na 28 sierpnia 2020 roku Polska Agencja Żeglugi Powietrznej wypowiedziała powodowi J. R. umowę o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia zasadniczego, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 grudnia 2020 roku. Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od 1 stycznia 2021 r. zaproponowano powodowi J. R. warunki płacy, w ramach których przysługiwać miało mu wynagrodzenie zasadnicze w wysokości (...) zł miesięcznie wynikające z 18 stopnia doświadczenia w organie kontroli ruchu lotniczego o natężeniu powyżej 150.000 operacji z uwzględnieniem współczynnika „m” w aktualnie obowiązującej wysokości. Powód przedmiotowe wypowiedzenie otrzymał 30 września 2020 roku.

Pismem datowanym na 1 września 2020 roku Polska Agencja Żeglugi Powietrznej wypowiedziała powodowi T. W. umowę o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia zasadniczego, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 grudnia 2020 roku. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 stycznia 2021 r. zaproponowano powodowi T. W. warunki płacy, w ramach których przysługiwać miało mu wynagrodzenie zasadnicze w wysokości (...) zł miesięcznie wynikające z 15 stopnia doświadczenia w organie kontroli ruchu lotniczego o natężeniu powyżej 150.000 operacji z uwzględnieniem współczynnika „m” w aktualnie obowiązującej wysokości. Powód przedmiotowe wypowiedzenie otrzymał 29 września 2020 roku.

Pismem datowanym na 1 października 2020 roku Polska Agencja Żeglugi Powietrznej wypowiedziała powódce K. G. umowę o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia zasadniczego, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 grudnia 2020 roku. Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od 1 stycznia 2021 r. zaproponowano powódce K. G. warunki płacy w ramach których przysługiwać miało jej wynagrodzenie zasadnicze w wysokości (...) zł miesięcznie wynikające z 11 stopnia doświadczenia w organie kontroli ruchu lotniczego o natężeniu powyżej 150.000 operacji z uwzględnieniem współczynnika „m” w aktualnie obowiązującej wysokości. Powódka przedmiotowe wypowiedzenie otrzymała 5 października 2020 roku.

Dnia 17 października 2021 roku został ogłoszony nowy Regulamin wynagradzania dla pracowników pozwanej, który wszedł w życie 1 listopada 2021 roku.

Miesięczne wynagrodzenie brutto powódki M. B., obliczone według zasad ustalania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło wg. stanu na dzień 31 grudnia 2020 r. (...) zł.

Miesięczne wynagrodzenie brutto powoda T. W., obliczone według zasad ustalania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wg. stanu na dzień 31 grudnia 2020 r. wynosiło (...)zł.

Miesięczne wynagrodzenie brutto powódki K. G., obliczone według zasad ustalania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wg. stanu na dzień 31 grudnia 2020 r. wynosiło (...) zł.

Miesięczne wynagrodzenie brutto powoda R. K., obliczone według zasad ustalania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wg. stanu na dzień 31 grudnia 2020 r. wynosiło(...) zł.

Miesięczne wynagrodzenie brutto powoda M. G. (1), obliczone według zasad ustalania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wg. stanu na dzień 31 grudnia 2020 r. wynosiło (...) zł.

Miesięczne wynagrodzenie brutto powoda J. R. obliczone według zasad ustalania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wg. stanu na dzień 31 grudnia 2020 r. wynosiło (...)zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie wyżej przywołanych dowodów z dokumentów oraz ich kopii, w tym akt osobowych powodów, którym Sąd I instancji nadał walor wiarygodności w całości, albowiem ich autentyczności oraz zgodności z oryginałami w przypadku kopii nie kwestionowano, zaś Sąd podając je weryfikacji z urzędu nie znalazł podstaw do poddania w wątpliwość ich rzetelności.

Sąd I instancji postanowieniem wydanym na rozprawie 9 maja 2022 r. pominął nierozpoznane wnioski dowodowe na podstawie art. 235² §1 k.p.c. jako nieodnoszące się do faktów spornych między stronami mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Należy podkreślić, że w przeważającej mierze stan faktyczny sprawy pozostawał bezsporny, a zaistniały spór miał charakter sporu prawnego.

Sąd Rejonowy ustalił także stan faktyczny na podstawie zeznań świadka M. F. (1), które w całości obdarzył walorem wiarygodności wobec uznania je za spójne, logiczne oraz konsekwentne, a także zgodne z zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych na podstawie wymienionych wyżej dokumentów oraz kopii dokumentów, w tym akt osobowych powodów, których wiarygodności ani zgodności z oryginałem nie kwestionowała żadna ze stron postępowania, a podstaw ku temu nie znalazł z urzędu także Sąd.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, iż powództwa M. B., R. K., M. G. (1), J. R., T. W. i K. G. zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że w myśl art. 77² §1 k.p. pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Z treści zaś § 2 wynika, że w regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. Zgodnie z art. 77² §4 k.p. regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.

Jak wynika z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.) w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez wyłonioną do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe. Jeżeli w sprawie ustalenia m. in. regulaminu wynagradzania - organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu, decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych, o czym stanowi art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Sąd Rejonowy podniósł, że z powyższego wynika jednoznacznie, że pracodawca kieruje projekt zmian regulaminu do wszystkich organizacji związkowych, które u niego działają. Następnie, związki zawodowe mają 30 dni na przedstawienie wspólnie uzgodnionego stanowiska. Dopiero w przypadku gdy w terminie 30 dni pracodawca nie zostanie poinformowany, że organizacje związkowe nie mogą uzgodnić wspólnego stanowiska, jak i wtedy, gdy w terminie tym nie otrzyma żadnej informacji o stanowisku organizacji związkowych, może po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych, podjąć samodzielną decyzję o zmianie regulaminu (zob. D. Książek [w:] Komentarz do ustawy o związkach zawodowych [w:] Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2019, art. 30, LEX; wyrok Sądu Najwyższego z 19.01.2012 r., I PK 83/11, LEX nr 1129307).

Z art. 7 ust. 24 regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanej wynikało, że pracodawca ustalał kwotę bazową dla wynagrodzeń, współczynnik liczby operacji 'm' oraz współczynnik 'k' raz w roku kalendarzowym do 31 października na następny rok kalendarzowy.

Sąd Rejonowy przywołał stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 9 lipca 2009 r. sygn. akt II PK 232/08, wedle którego interpretacja postanowień regulaminu wynagradzania, z uwagi na fakt, iż jest on aktem normatywnym, wymaga zastosowania metod wykładni, jakich dokonuje się wyjaśniając treść powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. W tym samym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazał, że przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowane (art. 300 k.p.) zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego (art. 65 k.c.) (wyrok Sądu Najwyższego z 9.07.2009 r., II PK 232/08, OSNP 2011, nr 5-6, poz. 70, LEX nr 738224).

Mając powyższe na względzie Sąd Rejonowy uznał, że przy zmianie regulaminu wynagradzania należy stosować te same zasady, które obowiązują przy jego wprowadzaniu.

W ocenie Sądu I instancji każda zmiana kwoty bazowej określonej w analizowanym regulaminie wynagradzania musiała następować w trybie przewidzianym dla jego zmiany. Regulamin wynagradzania jak już wskazano wyżej określa warunki wynagradzania. W pozwanym zakładzie pracy wysokość kwoty bazowej była jednym z najważniejszych warunków wynagradzania bezpośrednio przekładającym się na wysokość wynagrodzenia danego pracownika, w tym powodów. Podwyższenie wysokości kwoty bazowej powodowało zwiększenie wysokości wynagrodzenia pracowników, zaś jej obniżenie zmniejszenie ich poborów.

Art. 77² § 4 k.p. nakładający na pracodawcę obowiązek uzgadniania z organizacjami związkowymi regulaminu wynagradzania jest normą prawa powszechnego, bezwzględnie obowiązującą (ius cogens). Jej zastosowanie nie może być uchylone nawet zgodną wolą pracodawcy i wszystkich działających u niego organizacji związkowych. Organizacje związkowe prawa uzgadniania z nimi regulaminu wynagradzania nie mogą się zrzec. Odmienna interpretacja prowadziłaby min. do wniosku, że organizacje związkowe, z którymi pracodawca uzgadnia nowy regulamin wynagradzania mogą się zrzec prawa do uzgadniania jego zmian w imieniu organizacji związkowych, które u danego pracodawcy mogą powstać w przyszłości.

Dalej Sąd Rejonowy podkreślił, że nie ma normatywnego znaczenia faktyczna praktyka pozwanego polegająca na wydaniu bez uzgodnień z organizacjami związkowymi decyzji ustalających wysokość kwoty bazowej na dany rok. Podkreślenia wymaga, że od chwili uzgodnienia regulaminu wynagradzania wydane decyzje Prezesa określały wysokość kwoty bazowej na poziomie ustalonym w jego treści tj. 8 500 zł. Ich wydanie nie pociągało więc jakichkolwiek normatywnych skutków powodujących zmianę regulaminu wynagradzania. Nie może więc w żaden sposób stanowić dowodu uznania, że doszło w ten sposób do tzw. desuetudo (odwyknięcia) bezwzględnie obowiązującej normy prawnej nakazującej uzgadnianie przez pracodawcę ze związkami zawodowymi zmian regulaminu wynagradzania.

Prezentowane przez stronę pozwaną rozumienie ust. 24 art. 7 analizowanego regulaminu sprowadza się do uznania, że jego mocą pracodawca został zwolniony z obowiązku uzgadniania z organizacjami związkowymi zmian regulaminu wynagradzania polegających na zmianie kwoty bazowej. Takie rozumienie przedmiotowego postanowienia regulaminu jest oczywiście sprzeczne z treścią art. 77² § 4 k.p. Daje bowiem pracodawcy prawo zmiany podstawowego parametru służącego do ustalania wysokości wynagrodzeń bez ograniczania go jakimikolwiek kryteriami obiektywnymi (np. ustalania wysokości kwoty bazowej jako: krotności przeciętnego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw; krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ; ułamku dochodów pozwanego przedsiębiorstwa, etc.). Oznaczałoby to, że w istocie pracodawca może dokonać zasadniczej zmiany regulaminu wynagrodzenia samodzielnie, z pominięciem związków zawodowych, wbrew literalnej treści art. 77² § 4 k.p.

Interpretacja przedmiotowego porozumienia regulaminu musi, w ocenie Sądu Rejonowego, zgodnie z zasadą wykładni systemowej źródeł prawa zakładającej zgodność norm niższego rzędu z normami wyższego rzędu, uwzględniać wymóg

wynikający z art. 77² §4 k.p. W ten sposób przeprowadzona interpretacja prowadzi do wniosku, że normatywna treść art. 7 ust. 24 regulaminu uwzględniająca treść prawa powszechnie obowiązującego sprowadza się do nałożenia na Prezesa pozwanego corocznego ustalenia kwoty bazowej do 31 października na następny rok kalendarzowy po uzgodnieniu jej wysokości z działającymi w zakładzie pracy organizacjami związkowymi.

Pracodawca nie przeprowadził procesu uzgadniania z organizacjami związkowymi zmiany regulaminu wynagradzania poprzez określenie kwoty bazowej na rok 2021 w wysokości 6 500 zł. W pierwszej połowie 2020 r. przedstawiał związkom zawodowym różne propozycje zmian zasad wynagradzania, żadna z nich jednak nie była tożsama z treścią decyzji nr (...) z 19 maja 2020 r. Wcześniej formułowane przez pracodawcę propozycje zmian w systemie wynagradzania zawierały odmienne rozwiązania. W szczególności należy wskazać, że proponowane porozumienie stanowiące załącznik do pisma z 10 kwietnia 2020 r. nie tylko nie wskazywało kwoty bazowej na rok 2021, ale rozszerzało uprawnienie jej dyskrecjonalnej zmiany przewidując, że może ona zostać zmieniona w każdym czasie.

Na marginesie Sąd Rejonowy wskazał, że w przypadku podjęcia przez pracodawcę próby zmiany regulaminu wynagradzania ma on w niektórych przypadkach możliwość dokonania proponowanych zmian pomimo wspólnego negatywnego stanowiska działających u niego organizacji związkowych. Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w całości podziela wnioski zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 9 maja 2018 r. w sprawie o sygn. akt II PK 60/17, że pracodawca znajdujący się przez dłuższy okres czasu w trudnej sytuacji ekonomicznej (a zwłaszcza w sytuacji wymagającej wdrożenia programu restrukturyzacji w ramach pomocy publicznej), który podjął próbę uzgodnienia ze związkami zawodowymi zmiany regulaminu wynagradzania (wprowadzenia nowego regulaminu w miejsce dotychczasowego) celem obniżenia kosztów przedsiębiorstwa zagrożonego upadłością, nie nadużywa swego prawa, gdy uchyla dotychczasowy regulamin po otrzymaniu wspólnego negatywnego stanowiska działających u niego organizacji związkowych, niezawierającego żadnych realnych propozycji dostosowywania treści aktu regulującego politykę płacową u tego pracodawcy do zmienionych realiów funkcjonowania przedsiębiorstwa (wyrok SN z 9.05.2018 r., II PK 60/17, LEX nr 2488650).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca nie zaproponował organizacjom związkowym zmiany regulaminu wynagradzania ograniczającej się wyłącznie do obniżenia kwoty bazowej w roku 2021 do poziomu 6500 zł. Konieczność oceny postępowania organizacji związkowych polegającego na zajęciu wspólnego negatywnego stanowiska co do zmiany regulaminu wynagradzania w kontekście bardzo trudnej sytuacji ekonomicznej pracodawcy aktualizuje się wyłącznie wtedy, gdy pracodawca dokonuje bez ich akceptacji zmiany regulaminu o treści tożsamej co treść wcześniej proponowanych zmian. W realiach niniejszej sprawy, gdy pracodawca nie przedstawił organizacjom związkowym propozycji o brzmieniu tożsamym z treścią decyzji z 19 maja 2020 r., w sposób oczywisty nie jest możliwa i konieczna ocena konstruktywności postępowania związków zawodowych działających u pozwanego, w kontekście innych proponowanych przez pracodawcę zmian zasad wynagradzania.

Z uwagi na powyższe, w ocenie Sądu rozpoznającego niniejszą sprawę, pracodawca nie doprowadził w sposób skuteczny do zmiany regulaminu wynagradzania poprzez obniżenie kwoty bazowej z 8500 zł do 6500 zł. W konsekwencji wypowiedzenie powodom warunków płacy było nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu warunków umów o pracę, Sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli okres wypowiedzenia upłynął o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd Rejonowy wskazał, że powodowie w niniejszej sprawie, po modyfikacji powództwa wnosili o zasądzenie odszkodowań w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W przypadkach wszystkich powodów, staż pracy uprawniał ich do trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, a zatem zgodnie z art. 47¹ k.p. powodom przysługiwało odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, czyli za trzy miesiące. Tym samym Sąd I instancji zasądził tytułem odszkodowania następujące kwoty: na rzecz M. B. kwotę 97.381,80 zł, na rzecz T. W. kwotę 175.665,72 zł, na rzecz K. G. kwotę 132.768,72 zł, na rzecz R. K. kwotę 174.323,10 zł, na rzecz M. G. (1) kwotę 189.153,57 zł, na rzecz J. R. kwotę 234.023,19 zł.

Wskazane wyżej kwoty Sąd Rejonowy zasądził wraz z odsetkami ustawowymi od dnia następującego po dniu doręczenia pozwanej odpisu pisma z modyfikacją powództwa tj. od dnia 14 maja 2022 r. do dnia zapłaty na podstawie art. 481 § 1 w zw. z art. 300 k.p.

Sąd I instancji oddalił powództwa wszystkich powodów w zakresie żądania odsetek ustawowych za opóźnienie w zapłacie odszkodowania od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty. Roszczenie odszkodowawcze staje się wymagalne z chwilą wezwania dłużnika do zapłaty. W sprawie niniejszej pismo procesowe powodów zawierające modyfikacje powództw z uzupełnieniem kwot żądanych tytułem odszkodowania wraz z żądaniem zasądzenia odsetek ustawowych za opóźnienie zostało doręczone stronie pozwanej w dniu 13 maja 2022 r., zatem roszczenie o zapłatę odszkodowań wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie stało się wymagalne w dniu 14 maja 2022 r. (elektroniczne potwierdzenie odbioru k. 266). Wobec powyższego Sąd Rejonowy zasądził kwoty żądanych odszkodowań wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 14 maja 2022 r. do dnia zapłaty. W pozostałej części roszczenia powodów o zasądzenie odsetek ustawowych jako niezasadne zostały oddalone.

Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, o jego kosztach Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 20 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku poz. 1800 ze zm.) zasądzając od pozwanego na rzecz każdego z powodów M. B., T. W., K. G., R. K., M. G. (1), J. R. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy zasądził dodatkowo:

- od pozwanej na rzecz powódki M. B. zwrot opłaty stosunkowej od pozwu w kwocie 3.154 zł, co łącznie wraz ze zwrotem kosztów zastępstwa procesowego dało kwotę 3.334 zł;
- od pozwanej na rzecz powoda T. W. zwrot opłaty stosunkowej od pozwu w kwocie 5.007 zł, co łącznie wraz ze zwrotem kosztów zastępstwa procesowego dało kwotę 5.187 zł;
- od pozwanej na rzecz powódki K. G. zwrot opłaty stosunkowej od pozwu w kwocie 4.341 zł, co łącznie wraz ze zwrotem kosztów zastępstwa procesowego dało kwotę 4.521 zł;
- od pozwanej na rzecz powoda R. K. zwrot opłaty stosunkowej od pozwu w kwocie 5007 zł, co łącznie wraz ze zwrotem kosztów zastępstwa procesowego dało kwotę 5.187 zł;
- od pozwanej na rzecz powoda M. G. (1) zwrot opłaty stosunkowej od pozwu w kwocie 5.863 zł, co łącznie wraz ze zwrotem kosztów zastępstwa procesowego dało kwotę 6.043 zł;
- od pozwanej na rzecz powoda J. R. zwrot opłaty stosunkowej od pozwu w kwocie 5.637 zł, co łącznie wraz ze zwrotem kosztów zastępstwa procesowego dało kwotę 5.817 zł.

Mając na uwadze dyspozycję art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c., który stanowi, iż zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w punktach w których zasądził odszkodowania na rzecz powodów rygor natychmiastowej wykonalności do kwot,

stanowiących równowartość miesięcznego wynagrodzenia poszczególnych powodów, wskazanych przez pozwanego pracodawcę w złożonych przez niego zaświadczeniach.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana, zaskarżając go w części, tj. co do punktów: 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 23 i 24.

Pozwany zgłosił następujące zarzuty:

- naruszenia prawa procesowego, tj.:

1) art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 299 k.p.c. poprzez pominięcie wniosku dowodowego o dopuszczenie dowodu z zeznań pozwanej, celem wykazania faktów wskazanych w odpowiedzi na pozew jako niemających istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy podczas gdy przeprowadzenie tego dowodu umożliwiłoby przedstawienie argumentacji pozwanej i zmierzało do wyjaśnienia istoty sprawy;

2) art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez pominięcie wniosku dowodowego pełnomocnika pozwanej złożonego na rozprawie w dniu 9 maja 2022 roku o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków J. J. oraz K. K., odpowiednio byłego p.o. Prezesa oraz Zastępcy Prezesa Pozwanej, których przeprowadzenie miało na celu wykazanie faktycznego przebiegu dialogu społecznego w roku 2020, konsultacji zamiaru wypowiedzenia wszystkim powodom warunków umowy o pracę oraz przeprowadzonego u pozwanej procesu grupowych wypowiedzeń zmieniających oraz przyczyn przedmiotowego procesu jako nie mających istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, podczas gdy przeprowadzenie tych dowodów w istocie zmierzało do wyjaśnienia istoty sprawy;

3) art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez pominięcie wniosku dowodowego pełnomocnika pozwanej złożonego w odpowiedzi na pozew o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków M. M., M. F. (2), W. S., M. S., M. K. oraz J. D., których przeprowadzenie miało na celu wykazanie faktycznego przebiegu dialogu społecznego w roku 2020, konsultacji zamiaru wypowiedzenia wszystkim powodom warunków umowy o pracę oraz przeprowadzonego u pozwanej procesu grupowych wypowiedzeń zmieniających oraz przyczyn przedmiotowego procesu, a w przypadku zeznań świadka M. S. oraz M. M., także wykazanie wpływu spadku ruchu lotniczego na przychody pozwanej w 2020 roku, jako nie mających istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, podczas gdy przeprowadzenie tych dowodów w istocie zmierzało do wyjaśnienia istoty sprawy;

4) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

a) niepełne rozważenie materiału dowodowego zgromadzonego oraz wnioskowanego w sprawie i pominięcie okoliczności wynikających z treści przepisów Regulaminu Wynagradzania pozwanej, tj. art. 7 ust. 24, które bezsprzecznie wskazały na samodzielną kompetencję pracodawcy nie tylko do corocznego ustalania kwoty bazowej dla wynagrodzeń, ale także do ustalania w ten sam sposób współczynników „k” oraz „m”;

b) brak odniesienia się do zarzutu pozwanej dotyczącego rokrocznej praktyki wydawania decyzji przez Prezesa Pozwanej ustalającej kwotę bazową dla wynagrodzeń, współczynnik „k” i „m” bez obowiązku uprzedniej konsultacji czy uzgodnień ze związkami zawodowymi, co czyniło ustalenia Sądu Rejonowego niepełnymi;

c) brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, skutkującego błędnym ustaleniem stanu faktycznego, polegający na pominięciu w ocenie dowodów w postaci art. 7 ust. 25 Regulaminu Wynagradzania pozwanej, który to dowód został przez Sąd Rejonowy dopuszczony i uznany za wiarygodny, a który ustala kwotę bazową i współczynniki „k” i „m” na dzień wejścia w życie tego Regulaminu Wynagradzania, co dowodzi istnieniu uprawnienia po stronie pozwanej do rokrocznego samodzielnego ustalania przez pozwaną jako pracodawcę, z pominięciem konieczności konsultacji lub uzgodnień ze związkami zawodowymi, wartości kwoty bazowej dla wynagrodzeń oraz współczynników „m” oraz „k”.

5) art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. poprzez wadliwe uzasadnienie zaskarżonego wyroku a mianowicie niedostateczne wyjaśnienie podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia polegające na niewskazaniu, jakimi motywami kierował się Sąd Rejonowy oceniając, że w stanie faktycznym decyzja nr (...) Prezesa pozwanej wydana w dniu 19 maja 2020 r. stanowi w istocie zmianę Regulaminu Wynagradzania pozwanej, która to zmiana wymaga uzgodnienia ze związkami zawodowymi działającymi u pozwanej.

- naruszenia prawa materialnego, tj.:

1) art. 7 ust. 24 Regulaminu Wynagradzania pozwanej w zw. z art. art. 77² § 4 k p. w zw. z art. 30 ust. 5 i 6 ustawy o związkach zawodowych poprzez błędną wykładnię i uznanie, że wydanie przez pozwaną decyzji zmieniającej kwotę bazową dla wynagrodzeń, współczynnik „k” i „m” było zmianą Regulaminu Wynagradzania, podczas gdy literalne brzmienie art. 7 ust. 24 Regulaminu Wynagradzania wskazuje na samodzielną kompetencję pozwanej do zmiany kwoty bazowej dla wynagrodzeń, oraz współczynnika „k” i „m” oraz nie dowodzi zmiany Regulaminu Wynagradzania;

2) art 77² § 4 k.p. w zw. z art. 30 ust. 5 i 6 ustawy o związkach zawodowych poprzez zastosowanie i uznanie, że zmiana kwoty bazowej dla wynagrodzeń określonej w Regulaminie Wynagradzania pozwanej musiała następować w trybie przewidzianym dla jego zmiany, gdyż wysokość kwoty bazowej była jednym z najważniejszych warunków wynagradzania, podczas gdy kompetencja prezesa pozwanej do każdorocznego ustalania kwoty bazowej dla wynagrodzeń, oraz współczynnika „k” i „m” wynikał wprost z Regulaminu Wynagradzania, decyzja nie była zmianą tego Regulaminu, a jedynie współczynników, w związku z czym nie było podstaw do przeprowadzenia konsultacji zmian tych współczynników ze stroną społeczną;

3) art. 77² § 3 k.p. w zw. z art. 7 ust. 24 Regulaminu Wynagradzania pozwanej poprzez brak zastosowania i błędne przyjęcie, że wydawanym przez pozwaną w latach 2011-2019 decyzjom ustalającym co roku kwotę bazową, „nie można przypisać skutku normatywnego”, podczas gdy Regulamin Wynagradzania pozwanej, w tym art. 7 ust. 24 ustalony przez pozwaną z działającymi ówczesznie związkami zawodowymi wiąże w swoim brzmieniu i w swojej treści zarówno pozwaną, powodów, jak i związki zawodowe działające u pozwanej do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy,

4) naruszenie art. 7 ust. 25 Regulaminu Wynagradzania poprzez jego niezastosowanie i brak ustalenia, że w stosunku do Powodów obowiązuje w zakresie ustalania wysokości wynagrodzenia kwota bazowa dla wynagrodzeń w wysokości wskazanej w art. 7 ust 25 pkt 2) Regulaminu Wynagradzania, a to przez błędne uznanie, że decyzja nr (...) z dnia 19 maja 2020 r. wydana przez pełniącego obowiązki Prezesa Agencji z pominięciem konsultacji społecznych nie może zmienić elementu warunków wynagradzania pracowników Agencji określonego w art. 7 ust. 25 pkt 2) Regulaminu Wynagradzania pozwanej.

W oparciu o powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództw powodów ad. 1-6 w całości oraz zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej kosztów procesu za pierwszą i drugą instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na podstawie art. 380 k.p.c. pozwana wniosła także o rozpoznanie przez Sąd II instancji postanowienia Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie z 9 maja 2022 r. w przedmiocie pominięcia wniosku dowodowego pozwanej oraz świadków M. M., M. K., M. F. (2), W. S., M. S. oraz J. D. i dopuszczenie dowodu z przesłuchania stron z ograniczeniem tego dowodu z przesłuchania pozwanej oraz wyżej wymienionych świadków, celem wykazania faktów wskazanych w odpowiedzi na pozew przede wszystkim (1) przeprowadzonego u pozwanej zgodnie z prawem grupowych wypowiedzeń zmieniających oraz przyczyn przedmiotowego procesu; (2) prowadzenia u pozwanej dialogu społecznego oraz propozycji składanych organizacjom związkowym przez pozwaną w 2020 r.; (3) przeprowadzenia konsultacji zamiaru wypowiedzenia powodom warunków umowy o pracę; (4) alternatywy dla pozwanej do przeprowadzenia procesu grupowych wypowiedzeń zmieniających; skarżący wniosł o zmianę postanowienia poprzez dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań stron z ograniczeniem tego dowodu do przesłuchania pozwanej

oraz dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków M. M., M. K., M. F. (2), W. S., M. S. oraz J. D.. (apelacja – k. 295-303)

W odpowiedzi na apelację powodowie wnieśli o ich oddalenie w całości jako bezzasadnych, pominięcie wniosków procesowych zawartych w apelacji, a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powodów kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. (odpowiedź na apelację – k. 324-339)

Sąd Okręgowy w Warszawie XIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje.

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił ustalenia w zakresie stanu faktycznego oraz zastosował przepisy, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, przyjmując ustalenia i oceny tego Sądu za własne bez konieczności ich powielania. (vide: orzeczenia Sądu Najwyższego z 13 grudnia 1935 r., C III 680/34; z 14 lutego 1938 r., C II 21172/37; z 10 listopada 1998 r., III CKN 792/98; z 9 marca 2006 r., I CSK 147/05; z 5 marca 2015 r., V CSK 270/14). Sąd II instancji nie dopatrywał się naruszenia przez Sąd I instancji przepisów, skutkujących koniecznością - zgodnie z żądaniem apelacji - zmiany tegoż orzeczenia, ewentualnie uchyleciem zaskarżonego wyroku.

Przed ustosunkowaniem się do konkretnych zarzutów apelacyjnych wyjaśnienia wymagają przyczyny zmian składu sądu wyznaczonego do rozpoznania niniejszej sprawy. Początkowo sprawa została skierowana do rozpoznania przez skład jednoosobowy zgodnie z art. 15 zzs⁽¹⁾ ust. 1 pkt 4 ustawy z 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U.2020.1842 t.j.), który stanowił, iż w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w ciągu roku od odwołania ostatniego z nich, w sprawach rozpoznawanych według przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, w pierwszej i drugiej instancji sąd rozpoznaje sprawy w składzie jednego sędziego; prezes sądu może zarządzić rozpoznanie sprawy w składzie trzech sędziów, jeżeli uzna to za wskazane ze względu na szczególną zawilgość lub precedensowy charakter sprawy.

W dniu 26 kwietnia 2023 r. w sprawie pod sygn. akt III PZP 6/22 zapadła jednak uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego, w której wskazano, iż rozpoznanie sprawy cywilnej przez sąd drugiej instancji w składzie jednego sędziego ukształtowanym na podstawie wyżej przywołanego art. 15 zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U.2020.1842 t.j.) ogranicza prawo do sprawiedliwego rozpoznania sprawy (art. 45 ust. 1 Konstytucji RP), ponieważ nie jest konieczne dla ochrony zdrowia publicznego (art. 2 i art. 31 ust. 3 Konstytucji RP) i prowadzi do nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.). Powyższej uchwale nadano moc zasady prawnej i ustalono, że przyjęta w uchwale wykładnia prawa obowiązuje od dnia jej podjęcia.

Z uwagi na fakt, iż w niniejszej sprawie wystąpiła szczególna zawilgość powstała na tle składu sądu właściwego do jej rozpoznania, zarządzono zwrócenie się do Prezesa Sądu Okręgowego w Warszawie, w trybie 15 zzs¹ ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych o zarządzenie rozpoznania sprawy w składzie trzech sędziów (zarządzenie – k. 385).

Zarządzeniem nr 1799/2023 z dnia 2 czerwca 2023 r. Prezes Sądu Okręgowego w Warszawie zarządził rozpoznanie niniejszej sprawy pod sygn. akt XIII Pa 142/22 w składzie trzech sędziów zawodowych, ze względu na szczególną zawilgość. Zarządzenie weszło w życie z dniem podpisania (zarządzenie Prezesa SO – k. 386.).

Stosownie natomiast do art. 367¹ § 1 k.p.c., który został wprowadzony ustawą z dnia 7 lipca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego, ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych, ustawy - Kodeks postępowania karnego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r., poz. 1860) i wszedł w życie w dniu 28 września 2023 r. - sąd odwoławczy rozpoznaje apelację w składzie jednego sędziego z wyjątkiem spraw:

- 1) o prawa majątkowe, w których wartość przedmiotu zaskarżenia choćby w jednej z wniesionych apelacji przekracza milion złotych,
- 2) rozpoznawanych w pierwszej instancji przez sąd okręgowy jako właściwy rzeczowo, z uwzględnieniem pkt 1,
- 3) rozpoznawanych w pierwszej instancji w składzie trzech sędziów na podstawie art. 47 § 4 - które podlegają rozpoznaniu w składzie trzech sędziów.

Zgodnie z art. 32 ust. 1 powołanej ustawy z dnia 7 lipca 2023 r., w postępowaniach wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie ustawy sąd rozpoznaje sprawę w składzie zgodnym z przepisami ustawy zmienianej w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Jeżeli na podstawie przepisów dotychczasowych do rozpoznania sprawy wyznaczono skład trzech sędziów, dalsze jej prowadzenie przejmuje sędzia wyznaczony jako sprawozdawca. Czynności dokonane przez sąd w składzie zgodnym z przepisami dotychczasowymi pozostają w mocy. Sąd rozpoznaje sprawę w składzie zgodnym z przepisami dotychczasowymi, jeżeli przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy doszło do zamknięcia rozprawy.

Zważywszy na powyższą regulację, niniejsza sprawa podlegała rozpoznaniu przez Sąd II instancji w składzie jednego sędziego.

Przechodząc do zarzutów podniesionych w apelacji, w pierwszej kolejności Sąd Okręgowy rozważył zarzuty prawa procesowego, ponieważ ocena zasadności naruszenia prawa materialnego może być dokonana dopiero po stwierdzeniu, że ustalenia stanowiące podstawę faktyczną zaskarżonego orzeczenia zostały dokonane zgodnie z przepisami prawa procesowego. Nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 7 maja 2002 r., I CKN 105/00, za: Lex nr 55169; I PK 164/05, niepubl.; z 26 lipca 2007 r., V CSK 240/07, niepubl.). Apelująca zarzuciła w tym zakresie Sądowi I instancji naruszenie art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 299 k.p.c., art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 327¹ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.

Jako nietrafny oceniony został zarzut naruszenia art. 327¹ § 1 k.p.c. Wyjaśnić należy, że naruszenie przepisu określającego wymagania, jakim winno odpowiadać uzasadnienie wyroku sądu może być ocenione jako mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy w sytuacjach tylko wyjątkowych, do których zaliczyć można takie, w których braku w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej. Uzasadnienie wyroku pełni rolę wtórną w stosunku do rozstrzygnięcia, nie stanowiąc jego integralnej części. Rola uzasadnienia sprowadza się do wyjaśnienia motywów, jakimi kierował się sąd, wydając takie a nie inne orzeczenie. Z tego powodu przyjmuje się, że obraza art. 328 § 2 k.p.c. (obecnie art. 327¹ § 1 k.p.c.) może stanowić skuteczną podstawę środka zaskarżenia zupełnie wyjątkowo, gdy uniemożliwić będzie wydanie wyroku przez sąd drugiej instancji, co przy uwzględnieniu specyfiki postępowania apelacyjnego, wpisanego w schemat apelacji pełnej, może zdarzyć się wówczas, gdy w oparciu o całość materiału dowodowego zgromadzonego przez sąd pierwszej instancji i w oparciu o materiał zebrany na etapie instancji odwoławczej, sąd drugiej instancji nie mógłby samodzielnie podjąć decyzji w określonej kwestii, bez naruszenia prawa stron do dwuinstancyjnego procesu.

Wbrew odmiennemu zapatrywaniu skarżącego, pisemne motywy zaskarżonego wyroku nie przejawiają takich mankamentów. W przedmiotowej sprawie w żadnym przypadku nie jest uzasadnione uznanie, że Sąd Rejonowy sporządził uzasadnienie wyroku w sposób nieodpowiadający wymogom omawianej regulacji. Zgodnie z art. 327¹ § 1 k.p.c., uzasadnienie wyroku powinno zawierać: 1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, obejmującej

ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej; 2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia wszystkie te elementy zawiera. Zostały w nim zamieszczone ustalenia faktyczne z odwołaniem się do treści dowodów stanowiących ich podstawę, Sąd I instancji dokonał również oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Wreszcie Sąd Rejonowy w sposób precyzyjny wskazał na normy prawa materialnego znajdujące zastosowanie w niniejszej sprawie, przedstawił wypracowaną w orzecznictwie ich interpretację i w końcu przeprowadził proces subsumcji, dając mu wyraz w pisemnych motywach. Sąd Rejonowy w szczególności wyjaśnił, dlaczego decyzja nr (...) Prezesa Pozwanej wydana w dniu 19 maja 2020 r. stanowiła w istocie zmianę Regulaminu Wynagradzania Pozwanej, która to zmiana wymagała uzgodnienia ze związkami zawodowymi działającymi u Pozwanej (k. 282v-283). Uzasadnienie wyroku pozwala więc w pełni zdekodować motywy, którymi kierował się Sąd I instancji wydając rozstrzygnięcie.

Wskazać również należy, że dla skuteczności zarzutu obrazy przepisów postępowania konieczne jest wykazanie przez stronę skarżącą, że uchybienie sądu w tym zakresie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, czego ten nie uczynił. Apelujący nie wykazuje natomiast, jaki istotny wpływ na rozstrzygnięcie mogłoby mieć wskazane przez niego uchybienie Sądu Rejonowego w zakresie niedostatecznego – w jego ocenie – uzasadnienia podstawy prawnej wyroku.

Niezasadny okazał się zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Podkreślić należy, że w świetle dotychczasowego, utrwalonego stanowiska judykatury, zarzut naruszenia przez sąd powyższego artykułu dla swojej skuteczności wymaga wykazania przez stronę, że sąd dokonując oceny zgromadzonych w sprawie dowodów i konstruując na ich podstawie stan faktyczny uchybił zasadom doświadczenia życiowego lub logicznego rozumowania. Jedynie bowiem tego rodzaju zarzuty mogą być przeciwstawione wynikającemu z art. 233 § 1 k.p.c., uprawnieniu Sądu do swobodnej oceny dowodów. Nie jest zatem wystarczające przekonanie strony o innej niż to przyjął sąd doniosłości poszczególnych dowodów lub ich odmienna ocena (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 21 maja 2008 roku, I ACa 953/07, Legalis). W konsekwencji tylko w przypadku, gdy brak jest logiki przy wiązaniu określonych wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak w wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 14 maja 2008 roku I ACa 328/08, Legalis). Podobnie wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Szczecinie stwierdzając w wyroku z 19 czerwca 2008 r. (I ACa 180/08, Legalis), że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne.

Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza bowiem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest wskazanie konkretnych przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie konkretne kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając. Jak podkreślił bowiem Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z 10 lipca 2008 roku (VI ACa 306/08, Legalis), zwalczanie swobodnej oceny dowodów nie może polegać wyłącznie na przedstawieniu własnej, korzystnej dla skarżącego wersji stanu faktycznego, opartej na własnej ocenie, lecz konieczne jest przy tym posłużenie się argumentami jurydycznymi i wykazanie, że wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów zostały rzeczywiście naruszone, co miało wpływ na wyrok w sprawie.

Mając na uwadze powyższe rozważania należy stwierdzić, że zarzuty podniesione w apelacji odnośnie do art. 233 § 1 k.p.c. dotyczą nie tyle oceny wiarygodności dowodów, co wyprowadzonych przez Sąd I instancji wniosków dotyczących postanowień Regulaminu Wynagradzania (dalej też jako: RW) obowiązującego u pozwanej, a dokładnie art. 7 ust. 24 i 25. Są więc one w istocie powieleniem zarzutów obrazy prawa materialnego i zostaną omówione w dalszej części uzasadnienia.

Zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. są zupełnie chybione także z uwagi na fakt, że stan faktyczny w niniejszej sprawie co do zasady nie był sporny. Żadna ze stron nie kwestionowała bowiem okoliczności, że propozycje zawarcia porozumień różnego rodzaju były składane zarówno przez pozwaną jak i stronę społeczną, chociaż ostatecznie nie doszło do zawarcia jakiegokolwiek porozumienia. Obie strony były również zgodne co do tego, że nie przeprowadzono konsultacji przed zmianą kwoty bazowej. Wskazać należy, że oś sporu w niniejszym postępowaniu dotyczyła skuteczności zmiany kwoty bazowej na mocy jednostronnej Decyzji nr (...) podjętej przez p.o. Prezesa PAŻP 19 maja 2020 roku, a tym samym zasadności wypowiedzeń zmieniających, co jednak należy do sfery stosowania prawa materialnego, a nie do sfery ustaleń faktycznych.

W świetle powyższego, zasadnie Sąd I instancji pominął dowód z przesłuchania strony pozwanej, jako również licznych świadków, co czyni bezzasadnymi zarzuty naruszenia art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. oraz art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 299 k.p.c. Z art. 227 k.p.c. wynika, że przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. W konsekwencji dopuszczalne jest pominięcie dowodu, jeżeli teza dowodowa wskazuje, że chodzi o okoliczność, która nie ma i nie może mieć wpływu na treść rozstrzygnięcia, w żadnym zakresie, a zatem np. tak co do zasady, jak i ewentualnie co do wysokości roszczenia. W konkretnej sytuacji możliwe jest przyjęcie, że fakty prima facie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy mogą okazać się jednak irrelevantne z punktu widzenia rozstrzygnięcia sprawy w następstwie ustalenia innych faktów przesądzających o wyniku prowadzonego postępowania. Fakty nieistotne odnoszą się do kwestii ubocznych niezwiązanych z przedmiotem postępowania, okoliczności, które nie będą brane pod uwagę przy wydawaniu rozstrzygnięcia. Okoliczności irrelevantne dla rozstrzygnięcia sprawy nie mogą stanowić przedmiotu dowodu, gdyż dowód, który zmierzałby w swej naturze do wykazania okoliczności nieistotnych z punktu widzenia rozstrzygnięcia sprawy powinien przez sąd zostać pominięty jako bezcelowy. Naruszenie art. 299 k.p.c. może mieć natomiast miejsce wtedy, gdy nieprzesłuchanie stron – mimo zgłoszenia takiego wniosku dowodowego przez jedną z nich, albo nawet bez takiego wniosku (art. 232 zd. 2 k.p.c.) – mogło wpłynąć na wynik sprawy, rozumiany jako wyjaśnienie wszystkich istotnych i spornych okoliczności dotyczących faktu zawarcia oraz treści umowy stron, albo gdy dowód z przesłuchania stron był jedynym dowodem, jakim dysponował sąd (wyrok Sądu Najwyższego z 5.6.2009 r., I PK 19/09).

Nie ulega natomiast wątpliwości Sądowi Okręgowemu, że okoliczności takie jak faktyczny przebieg dialogu społecznego w roku 2020, konsultacja zamiaru wypowiedzenia wszystkim powodom warunków umowy o pracę oraz przeprowadzonego u pozwanej procesu grupowych wypowiedzeń zmieniających oraz przyczyn przedmiotowego procesu, a także wpływ spadku ruchu lotniczego na przychody pozwanej w 2020 roku nie miały istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Skutkowało to również pominięciem przez Sąd Okręgowy na rozprawie w dniu 11 stycznia 2024 r. ponowionych w apelacji wniosków dowodowych jako nieistotnych dla rozstrzygnięcia, tj. na podstawie art. 235² § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. Wbrew zatem wysoce emocjonalnie sformułowanym zarzutom apelującego, że: „zgoła inkwizycyjne działanie Sądu Rejonowego można określić jako postępowanie pod z góry ustaloną tezę, a pozbawienie strony pozwanej możliwości wypowiedzenia się w toku postępowania jest jednym z tych narzędzi, które doprowadziły pośrednio do wydania zaskarżonego, oczywiście błędnego orzeczenia”, Sąd Rejonowy nie dopuścił się wskazanych naruszeń prawa procesowego, prowadząc postępowanie w sposób zapewniający stronom możliwość przedstawienia stanowisk, z poszanowaniem przepisów prawa, zarówno procesowego, jak i materialnego.

W ocenie Sądu Okręgowego nie sposób doszukać się również naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego. Wskazać należy, że źródłem roszczeń powodów stanowiło złożenie im przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Wypowiedzenie warunków pracy i płacy, zgodnie z art. 42 § 2 i 3 k.p., jest czynnością prawną o zamiarze złożonym, której celem głównym jest zmiana (przeobrażenie) dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym w razie, gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę warunków - jego rozwiązanie. Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy, co oznacza, że wypowiedzenie zmieniające powinno zawierać rzeczywistą, konkretną i zrozumiałą dla pracownika przyczynę decyzji pracodawcy, zaś sposób wskazania tej przyczyny powinien umożliwić pracownikowi zrozumienie motywów działania pracodawcy. Obszarem sądowego badania zasadności wypowiedzenia zmieniającego są dwie kwestie. Pierwsza to ustalenie czy wskazana przyczyna

uzasadniała wypowiedzenie warunków pracy lub płacy, druga stanowi ocenę, czy zaproponowanie nowych warunków zatrudnienia, których ten obiektywnie nie mógł zaakceptować nie zmierzało do faktycznego pozbycia się pracownika.

Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków płacy powodom wskazano wydanie przez p.o. Prezesa PAŻP Decyzji nr (...) z dnia 19 maja 2020 roku zmieniającej dotychczasową kwotę bazową w wysokości 8.500 zł na kwotę 6.500 zł ze skutkiem na rok 2021, co z kolei uzasadnione było względami ekonomicznymi. Pracodawca wskazał, że wydanie decyzji nr (...) skutkowało przeprowadzeniem wszczętej 20 maja 2020 roku procedury grupowych wypowiedzeń zmieniających, w ramach której 10 czerwca 2020 roku został wydany regulamin grupowych wypowiedzeń zmieniających obejmujący powodów. Jako wyłączne kryterium doboru do wypowiedzenia wskazano na objęcie powodów postanowieniami zmienionej kwoty bazowej. Z kolei kwota bazowa, zmieniona przedmiotową decyzją, określona była w art. 7 ust. 24 Regulaminu Wynagradzania.

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się na ocenie, czy zmniejszenie kwoty bazowej dla wynagrodzeń pracowników decyzją nr (...) stanowiło zmianę regulaminu wynagradzania. W ocenie skarżącej należało tę kwestię ocenić negatywnie i dlatego pozwana nie musiała przeprowadzać konsultacji zmiany warunków wynagradzania z istniejącymi w zakładzie pracy organizacjami związkowymi. Pozwana podnosiła także, iż literalne brzmienie art. 7 ust. 24 RW zwalniało ją z obowiązku przeprowadzania konsultacji z zakładowymi organizacjami związkowymi, a sama decyzja nr (...) z dnia 19 maja 2020 r. ma charakter nienormatywny, acz wiążący. Powodowie stali natomiast na stanowisku, iż po pierwsze zmiana kwoty bazowej oznaczała zmianę regulaminu wynagradzania, co dla swojej skuteczności wymagało współdziałania z organizacjami związkowymi, w konsekwencji czego zaniechanie dokonania ustaleń w tym przedmiocie stanowiło o nieważności czynności pracodawcy i ostatecznie powodowało niezgodność z prawem wypowiedzeń zmieniających.

Sąd II instancji w pełni podziela ocenę prawną Sądu Rejonowego, który opowiedział się za stanowiskiem powodów. Nie doszło zatem w sprawie do naruszenia art. 7 ust. 24 Regulaminu Wynagradzania pozwanej w zw. z art. 77² § 4 k.p. w zw. z art. 30 ust. 5 i 6 ustawy o związkach zawodowych, art. 77² § 4 k.p. w zw. z art. 30 ust. 5 i 6 ustawy o związkach zawodowych, art. 77² § 3 k.p. w zw. z art. 7 ust. 24 RW oraz art. 7 ust. 25 RW.

Na początku należy podkreślić, że wprowadzenie Regulaminu Wynagradzania było dla pozwanej obowiązkiem prawnym wynikającym z art. 77² § 1 k.p. w związku z liczbą pracowników i brakiem zakładowego układu zbiorowego pracy. Regulamin wynagradzania jest źródłem prawa pracy, a czym świadczy art. 9 § 1 k.p. Znaczy to tyle, że stanowi akt z zakresu tworzenia prawa, a nie czynność prawną w rozumieniu art. 58 k.c. W rezultacie ważność (skuteczność) tego aktu podlega ocenie z punktu widzenia zasad tworzenia prawa, w tym zasady oparcia o przepisy wyższego rzędu i jego wydania w granicach upoważnienia zawartego w przepisach (P. Prusinowski [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 77(2)).

Za błędną należy więc uznać forsowaną przez skarżącą tezę, że decyzją organu pracodawcy mógł on samodzielnie, z naruszeniem art. 77² § 4 k.p., zmienić kwotę bazową stanowiącą podstawę do ustalania wysokości wynagrodzeń, a zgodzić trzeba się z Sądem Rejonowym, że normatywna treść art. 7 ust. 24 RW przy uwzględnieniu treści prawa powszechnie obowiązującego sprowadzała się do nałożenia na Prezesa PAŻP corocznego ustalenia kwoty bazowej do 31 października na następny rok kalendarzowy po uzgodnieniu jej wysokości z działającymi w zakładzie pracy organizacjami związkowymi. Inna interpretacja analizowanych przepisów regulaminu wynagradzania, która prowadziłaby do przyjęcia kompetencji po stronie pracodawcy jednostronnej zmiany postanowień objętych materiały regulaminu wynagradzania i w tym zakresie samodzielnego kształtowania wynagrodzeń pracowników byłaby sprzeczna z art. 77² § 1 k.p. i n., a jako taka nieobowiązująca na podstawie art. 9 § 2 k.p.

Sąd Okręgowy pragnie zwrócić uwagę, że zakres przedmiotowy regulaminu obejmuje ustalenie warunków wynagradzania i innych świadczeń związanych z pracą. Za minimum treści regulaminu uznaje się postanowienia pozwalające na określenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego, a zatem ustalające system i stawki wynagrodzenia. Fakultatywną treść regulaminu w zakresie warunków wynagradzania za pracę stanowią

postanowienia wprowadzające uzupełniające składniki wynagrodzenia, określające ich rodzaj (dodatki stawkowe, premie), zasady przyznawania i wypłaty (B. Wagner [w:] Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII, red. L. Florek, Warszawa 2017, art. 77²).

Przekładając powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy stwierdzić, że wysokość kwoty bazowej była jednym z najważniejszych warunków wynagradzania bezpośrednio przekładającym się na wysokość wynagrodzenia danego pracownika. Jako więc podstawowy element kształtujący wysokość wynagrodzeń wszystkich pracowników u pozwanego pracodawcy, musiała być określona w RW. Przyjmując pogląd przeciwny należałoby dojść do irracjonalnych wniosków, iż pracodawca jednostronnie, bez konsultacji z przedstawicielami pracowników, mógłby obniżyć wysokość kwoty bazowej np. dziesięciokrotnie, zaś obniżenie wysokości jednego z dodatków o 1 punkt procentowy wymagałoby już dokonania uzgodnień z organizacjami związkowymi. Samo działanie pracodawcy przeczy poglądom podnoszonym w apelacji, bowiem pracodawca nigdy wcześniej nie zmieniał wysokości kwoty bazowej we wskazywanym przez siebie trybie, nadto rozpoczął dialog z organizacjami związkowymi w przedmiocie planowanych obniżek wynagrodzeń, co świadczy o istnieniu po jego stronie świadomości, że ciążył na nim taki obowiązek.

Dalej zauważyć trzeba, że zgodnie z art. § 77² § 4 k.p. regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania. Jeżeli zaś u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, to w takim przypadku zastosowanie ma art. 30 ust. 5 i 6 u.z.z. W myśl art. 30 ust. 5 u.z.z. w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z zakładowymi organizacjami związkowymi organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez wyłonioną do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe. W art. 30 ust. 6 u.z.z. przewidziano zaś, że w sytuacji, gdy organizacje związkowe nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w sprawie regulaminu wynagradzania podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Co przy tym istotne, regulamin wynagradzania wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową bądź z zakładowymi organizacjami związkowymi nie ma mocy wiążącej i nie może wejść w życie (D. Książek [w:] Komentarz do ustawy o związkach zawodowych [w:] Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2019, art. 30). Stanowisko to znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który wskazywał, że regulamin wynagradzania wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową bądź z zakładowymi organizacjami związkowymi nie ma mocy wiążącej i nie może wejść w życie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 320/00, OSNP 2002, nr 24, poz. 599 oraz z dnia 12 lutego 2004 r., I PK 349/03, OSNP 2005, nr 1, poz. 4).

W tym miejscu zauważyć należy, że chociaż Kodeks pracy nie reguluje wprost zmiany lub uchylecia regulaminu wynagradzania, to w doktrynie przyjmuje się, że zmiana regulaminu odbywa się w tym samym trybie co jego ustalenie (zob. E. Maniewska [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, LEX/el. 2024, art. 77(2); P. Prusinowski [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 772). Skoro kwota bazowa musiała być ujęta w RW, to należy podzielić stanowisko Sądu I instancji, że także każda zmiana kwoty bazowej określonej w analizowanym Regulaminie Wynagradzania musiała następować w trybie przewidzianym dla jego zmiany. Obecność w zakładzie pracy organizacji związkowych wymagała, aby przed zmianą ustalonych już warunków wynagradzania przeprowadzono konsultacje zgodnie z art. 30 ust. 5 i 6 u.z.z. Pominięcie ww. procesu konsultacyjnego przed wydaniem decyzji nr (...) w sprawie ustalenia kwoty bazowej dla wynagrodzeń w Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej na 2021 rok w wysokości 6 500 zł oznacza więc, że nie doszło do realnej zmiany RW, a tym samym wypowiedzenie powodom warunków płacy z powołaniem się na tę zmianę było nieuzasadnione.

Sąd Okręgowy ponadto wskazuje, że oświadczenia o wypowiedzeniu warunków płac powodom chociaż skuteczne, to okazały się wadliwe z uwagi na brak umocowania osoby pełniącej obowiązki prezesa PAŻP w chwili składania oświadczeń o zmianie warunków płacy, co słusznie podnosili powodowie. Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 8 listopada 2022 r. (sygn. akt I Pz 2/22, LEX nr 3427929) potwierdził bowiem, że pozwana nie posiadała organu uprawnionego do jej reprezentowania. Organem tym nie jest osoba powołana do pełnienia obowiązków prezesa

Agencji (p.o.) do czasu powołania prezesa, gdyż ustawa o Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej nie przewiduje instytucji osoby pełniącej tymczasowo obowiązki organu osoby prawnej. Skoro osoba pełniąca obowiązki prezesa PAŻP nie była upoważniona do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3⁽¹⁾ k.p., to również osoba, której udzielono dalszego pełnomocnictwa do dokonania wypowiedzeń warunków płacy była nieuprawniona do dokonania tych czynności zgodnie z zasadą *nemo plus iuris in alium transferre potest quam ipse habet* [łac. „nikt nie może przenieść więcej praw, niż sam ma”].

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy stwierdził, że skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe, gdyż Sąd ten na podstawie zebranego materiału dowodowego wyczerpująco ustalił stan faktyczny, jak również zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną, o czym orzekł w punkcie 1 wyroku.

W myśl art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie pozwana zobowiązana jest więc do zwrotu powodowi kosztów związanych z zastępstwem procesowym przed Sądem II instancji. Z tego względu Sąd Okręgowy na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 20 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015 poz. 1800) zasądził od Polskiej Agencji Żeglugi Powietrznej w W. na rzecz powodów kwoty po 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej, o czym orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku.