

## UZASADNIENIE

A. M. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej Poczty Polskiej spółki akcyjnej w W. ostatecznie kwoty 16.135, 29 zł z ustawowymi odsetkami liczonymi od 4 stycznia 2016r. tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, nadto zaś kosztów procesu. Powód wskazywał, iż do rozwiązania umowy doszło wskutek nieprzyjęcia przez niego nowych warunków pracy i płacy przedstawionych w trybie wypowiedzenia zmieniającego, związanych z wprowadzeniem u pracodawcy nowych wewnętrznych aktów prawa pracy w postaci Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i Regulaminu wynagradzania. Wskazane akty określały, odmiennie niż wcześniejsze, warunki nabycia dodatkowych składników wynagrodzenia, stanowiących w przypadku powoda istotną część płacy, znacząco utrudniając ich nabycie, a tym samym pogarszając warunki płacowe pracowników, w tym występującego z powództwem. W tych warunkach, w ocenie powoda, zastosowanie winny znaleźć przepisy ustawy z dnia 13 marca 2013r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powód przytoczył odpowiednie przepisy tej ustawy i powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące ich stosowania także przy wypowiedzeniach zmieniających. Podkreślał przy tym, iż zmiana zasad premiowania skutkowałą faktycznym pozbawieniem go prawa do nabycia premii, odmowę przyjęcia nowych warunków trudno zatem uznać za bezpodstawną, a w konsekwencji traktować ją jako współprzyczynę ustania stosunku pracy. (k. 2 -3, 100 – 101, 109)

Pozwana Poczta Polska spółka akcyjna w W. domagała się oddalenia powództwa i zasądzenia na jej rzecz od przeciwnika procesowego kosztów procesu. Pozwana powołała się na poglądy doktryny o braku podstaw do stosowania przepisów wskazywanej przez powoda ustawy także przy wypowiedzeniach zmieniających związanych ze zmianą prawa zakładowego, nadto zaś na brak jednolitości orzecznictwa w tym zakresie. Podkreśliła, iż wypowiedzenia zmieniające, do jakich dochodzi w związku ze zmianą wewnętrznych aktów prawa pracy, nie są ukierunkowane na zwolnienia pracowników, a na kontynuację zatrudnienia. Dodatkowo pozwana podniosła, iż nawet przy odmiennym stanowisku, roszczenie powoda nie jest uzasadnione, jako że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem (powołała tu wyroki Sądu Najwyższego), przy wypowiedzeniach zmieniających należy rozważać odmowę przyjęcia nowych warunków w kategoriach współprzyczyny ustania stosunku pracy, co wymaga porównania warunków dotychczasowych i proponowanych celem zbadania, czy te drugie były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać ich odrzucenie przez pracownika. W przypadku powoda zmiana warunków stanowiła zmianę premiowania nie polegającą na pozbawieniu pracownika dotychczas pobieranej premii, a na ustaleniu innych warunków jej nabycia, w tym uzyskania przez pracodawcę określonych wyników finansowych. Zważywszy na dodatnie wyniki finansowe pozwanej w ostatnich latach powód nie miał podstaw do przypuszczenia, iż premia nie będzie wypłacana, nadto nawet gdyby w istocie miało do tego dojść jego wynagrodzenie uległoby obniżeniu tylko o około 14%. (k. 21 – 23, 111)

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny.***

Strony niniejszego procesu pozostawały w stosunku pracy od 22 marca 1994r., w tym od 22 czerwca 1994r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy powód zajmował u pozwanej różne stanowiska począwszy od stanowiska listonosza.

Od 1 września 2012r. powód zajmował stanowisko kierownika sekcji z wynagrodzeniem zasadniczym 4.000 zł brutto, dodatkiem funkcyjnym 500 zł brutto oraz dodatkami wynikającymi z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Poczty Polskiej spółki akcyjnej z dnia 13 września 2010r.

Od 1 września 2012r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wzrosło do kwoty 4120 zł.

W okresie 14 października 2013r. – 28 lutego 2014r. A. M. powierzono bez zmiany wynagrodzenia stanowisko specjalisty.

Od 1 marca 2014r. powód zajmował ponownie stanowisko kierownika sekcji (z tym tylko, że w K. a nie jak wcześniej w S.), przy czym jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło wówczas 4377, 30 zł brutto, dodatek funkcyjny odpowiadał kwocie 500 zł, pozostałe zaś dodatki wypłacane były zgodnie z obowiązującym (...).

Od 1 lutego 2015r. na mocy porozumienia zmieniającego powód objął stanowisko specjalisty w Regionie Sieci S. z wynagrodzeniem zasadniczym wg kategorii 13 w wysokości 3605 zł i dodatkami wynikającymi z (...), bez dodatku funkcyjnego.

Niesporne, nadto świadectwo pracy – k. 11, 25 – 26, umowy o pracę – k. 7, 12 cz. B akt osobowych powoda, wniosek o zatrudnienie – k. 177 cz. B akt osobowych powoda, porozumienia zmieniające – k. 178, 180, 193, 203 cz. B akt osobowych powoda, czasowe powierzenie innej pracy – k. 187, 188 cz. B akt osobowych powoda

Od 1 lipca 2015r. w pozwanej spółce zaczął obowiązywać Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Poczty Polskiej Spółki Akcyjnej z dnia 18 marca 2015r.

Niesporne, nadto informacja o objęciu układem k. 207 akt osobowych powoda, (...) z 18 marca 2015r. – k. 75 – 91

Nadto uchwałą nr 124/2015 Zarządu Poczty Polskiej S.A. z dnia 7 lipca 2015r. ustalony został nowy regulamin premiowania, który miał wejść w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracowników, nie wcześniej niż z dniem 1 stycznia 2016r.

Niesporne, nadto uchwała nr 124/2015r. wraz z załącznikiem – k. 30 - 42

W związku z wprowadzeniem wspomnianych aktów prawa zakładowego powodowi zaproponowano porozumienie zmieniające od 1 stycznia 2016r. warunki jego pracy, którego to porozumienia A. M. nie zaakceptował.

Niesporne, nadto propozycja porozumienia z odmową powoda - k.206 cz. C akt osobowych powoda

W tych warunkach w dniu 21 września 2015r. powód otrzymał od pracodawcy wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano wprowadzenie w spółce nowego systemu wynagradzania opartego o nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Poczty Polskiej spółki akcyjnej zawarty w dniu 18 marca 2015r. wpisany do Rejestru Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy w dniu 1 lipca 2015r. pod nr U – (...) oraz nowy Regulamin premiowania wprowadzony na podstawie uchwały nr 124/2015 Zarządu Poczty Polskiej S.A. z dnia 7 lipca 2015r.

Powodowi wskazano, iż po upływie okresu wypowiedzenia tj. od 1 stycznia 2016r. w miejsce dotychczasowych warunków umowy o pracę będą obowiązywały go warunki wynikające ze wskazanych aktów prawa zakładowego w szczególności w zakresie płacy. Pracownikowi zaproponowano stanowisko Koordynatora Sprzedaży i Sieci oraz wynagrodzenie składające się z następujących części:

- wynagrodzenia zasadniczego wg VII kategorii zaszeregowania w wysokości 3605 zł brutto miesięcznie,
- dodatku stażowego w wysokości i na zasadach określonych w (...),
- innych składników wynagrodzenia i świadczeń związanych z pracą w wysokości wynikających z (...) i przepisów prawa powszechnego,
- premii na zasadach określonych w Regulaminie premiowania wprowadzonym na podstawie Uchwały nr 124/2015 Zarządu Poczty Polskiej S.A. z dnia 7 lipca 2015r.

Niesporne, nadto wypowiedzenie zmieniające – k. 7

Powód nie przyjął nowych warunków, wobec czego umowa o pracę rozwiązała się z dniem 31 grudnia 2015r.

Niesporne, nadto świadectwo pracy – k. 4

Obowiązujący w pozwanej spółce (...) z września 2010r. przewidywał dwie formy płac: czasowo – premiovą i akordową – premiovą (art. 6 (...)), a jako składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy, funkcyjny, za konwojowanie oraz premie wynikające z regulaminu premiowania, dodatkowo zaś dodatek za pracę w porze nocnej, odprawę emerytalno – rentowa, nagrodę jubileuszową i wynagrodzenia za czas przerwy dla kierowców (art. 7). Pracownicy wynagradzani według premii czasowo – premiovej otrzymywali wynagrodzenie zasadnicze obliczone na podstawie stawki odpowiadającej kategorii osobistego zaszerogowania i ilości czasu efektywnie przepracowanego, a nadto mogli otrzymać premie według zasad wynikających z ówczesnego regulaminu wynagradzania. Tabele stawek wynagrodzenia zasadniczego przewidywały załączniki do układu (art. 8 ), a zaszerogowanie do odpowiedniej kategorii wynagrodzenia następowało na podstawie stanowiącej kolejny załącznik tabeli stanowisk, zaszerogowań i wymagań kwalifikacyjnych (art. 9). Układ w zakresie zasad premiowania odsyłał do regulaminu premiowania (art. 15 ust. 2)

Dla 13 kategorii zaszerogowania zgodnie z tabelą stanowiącą załącznik nr 1 do układu stawka miesięczna wynagrodzenia wynosiła 1200 – 4500 zł.

Dowód: (...) z września 2013r. – k. 43 – 61

Zgodnie z regulaminem wynagradzania z dnia 24 listopada 2008r. w brzmieniu obowiązującym od 1 października 2010r. u pozwanej stosowane były dwa rodzaje premii: czasowo – zadaniowa i zadaniowa. Premia zadaniowa dotyczyła grupy stanowisk dyrektorskich i kierowniczych, nadto zaś stanowisk w Centrali spółki oraz centralach jednostek o ogólnopolskim zasięgu działania, czasowo – zadaniowa zaś pozostałych pracowników (§ 5 regulaminu). Premia czasowo – zadaniowa składała się z 2 części: za przepracowany czas pracy i za wykonane zadania (§ 7). Ta pierwsza obliczana była od wynagrodzenia pracownika pomniejszonego o każdy dzień niezdolności do pracy (§ 8 ust. 1 w zw. z § 6 ust. 3 ), druga zaś ustalana na podstawie oceny jakości przydzielonych pracownikowi zadań (§ 9). Premia podlegała wypłacie do 10 dnia kolejnego miesiąca kalendarzowego. (§ 10)

Niesporne, nadto regulamin premiowania z dnia 24 listopada 2008r. z aneksami – k. 62 - 74

Obowiązujący u pozwanej Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 18 marca 2015r. przewiduje trzy formy płac: akordowo – premiovą dla listonoszy paczkowych, czasowo – prowizyjną dla doradców klienta w Poczтовых Strefach (...) i czasowo – premiovą dla pozostałych pracowników (art. 5), a jako składniki wynagrodzenia ustalał: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy, prowizję, dodatek konwojencki dodatek inkasencki, premię roczną, premię wynikającą z regulaminu premiowania, dodatek warunkowany sytuacją na lokalnym rynku pracy, dodatkowo zaś dodatek za pracę w porze nocnej, odprawę emerytalno – rentową, nagrodę jubileuszową i wynagrodzenia za czas przerwy dla kierowców. (art. 7)

Pracownicy wynagradzani według formy czasowo – premiovej otrzymują wynagrodzenie zasadnicze na podstawie stawki osobistego zaszerogowania i ilości czasu efektywnie przepracowanego, premię i inne świadczenia wynikające z układu. Wysokość stawek wynagrodzenia i zaszerogowanie określają załączniki do układu (art.8).

Dla VII kategorii zaszerogowania zgodnie z tabelą stanowiącą załącznik nr 1 do układu stawka miesięczna wynagrodzenia wynosi 2700 - 6750 zł.

Niesporne, nadto (...) z 18 marca 2015r. – k. 75 - 91

Zasady dotyczące dodatku stażowego oraz należności wypłacanych nie stale a incydentalnie jak odprawa emerytalno – rentowa czy jubileuszowa w obu (...) uregulowane były tozsamo.

Niesporne, nadto (...) k. 43 – 61, 75 - 91

Regulamin wynagradzania z dnia 7 lipca 2015r. uzależnia premię pracowników od stopnia wykonania zadań premiowych, nieprzekroczenia określonej liczby dni absencji, ale i osiągnięcia przez daną jednostkę organizacyjną i

całą spółkę odpowiedniego wyniku (§ 1 ust.1 regulaminu). Wprowadza on miernik stopnia wykonania zadań (sumę iloczynów stopnia realizacji poszczególnych zadań i ich wagi premiowej), miernik wyniku jednostki, miernik absencji, a nadto warunek uruchomienia premii – wynik finansowy brutto pozwanej na poziomie co najmniej 90% zakładanych wartości w danym okresie premiowym oraz osiągnięcie przez pozwaną wyniku finansowego brutto na poziomie co najmniej 90% zakładanych wartości w ujęciu narastającym w danym roku obrotowym (§ 5 – 8), przy czym różne grupy zawodowe obowiązują różne mierniki.

Wysokość premii obliczana jest jako iloczyn bazy premiowej (podstawa premii x liczba miesięcy x wymiar etatu x procentowa wysokość zakładanej premii dla danej grupy zawodowej) i wskaźników (§ 9 w zw. z § 1 ust. 2)

Stanowisko koordynatora sprzedaży i sieci należy do grupy premiowej „sprzedaż i koordynacja (służby sprzedaży)”, dla której wysokość zakładanej premii określono na 12%. Do premii tej grupy stosuje się wszystkie mierniki przewidziane w regulaminie. Okres premiowy jest zaś kwartalny. Zmienna „realizacja zadania premiowego” uzależniona od poziomu wykonania zadania może wynosić maksymalnie dla tej grupy 120% (załączniki nr 1 – 4 do regulaminu).

Regulamin wynagradzania przewiduje w przypadku gdy nabywanie przez pracowników prawa do premii na jego podstawie stanie się niemożliwe, niezwłoczne przystąpienie przez pracodawcę do uzgodnienia z organizacjami związkowymi nowego regulaminu premiowania.

Niesporne, nadto regulamin premiowania z dnia 7 lipca 2015r. – k. 30 - 42

Wynagrodzenie powoda w październiku 2015r. wynosiło 5058, 60 zł i składały się na nie:

- wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3605 zł,
- dodatek stażowy w wysokości 721 zł,
- premia czasowa w wysokości 216, 30 zł,
- premia zadaniowa w wysokości 516, 30 zł.

Niesporne, nadto odcinek płacy – k. 5

Powód nie przyjął nowych warunków pracy, gdyż uznał, że uzależnienie premii od czynników od niego niezależnych jak wykonanie zadań przez jednostkę organizacyjną czy określony wynik spółki grozi realnie utratą premii, którą dotychczas stale otrzymywał i to w przypadku braku absencji co najmniej w wysokości 450 zł. Jego przekonanie w tym zakresie warunkowały naciski położonej na podpisywanie porozumień zmieniających oraz fakt, iż w spółce trwał program dobrowolnych odejść. Na decyzję powoda wpłynęło i to, że w 2015 r. jego dotychczasowe wynagrodzenie w związku ze zmianą stanowiska uległo już raz obniżeniu. Powód spłacał też kredyt konsumpcyjny, którego raty odpowiadały minimalnej wysokości otrzymywanej dotychczas premii.

Dowód: przesłuchanie powoda – k. 106v – 107

W związku z niezrealizowaniem przez pozwaną wyniku za I kwartał 2016r. w wysokości 90% planu, na co wpływ miało m.in. podwyższenie minimalnego wynagrodzenia pracownicy spółki nie otrzymali premii za ten kwartał. Sytuacja ta spowodowała rozmowy zarządu ze związkami zawodowymi, w czasie których ten pierwszy zobligował się do podjęcia działań pozwalających na znalezienie rozwiązania odbudowującego pozytywną motywację pracowników oraz ich zaufanie do pracodawcy. W maju 2016r. zarząd w związku z brakiem podstaw do wypłaty premii podjął decyzję o wypłacie nagród dla pracowników mających wpływ na wykonanie w I kwartale 2016r. planów przychodowych na poziomie 100% przeznaczając na ten cel 25 mln złotych brutto.

Niesporne, nadto informacje z systemu komunikacyjnego dla pracowników pozwanej- k. 12 - 15

## **Sąd zważył, co następuje.**

Powództwo okazało się nieuzasadnione.

Powód swoje żądanie wywodził z przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. (t.j. Dz.U. 2016.1474). Ustawa ta przewiduje w art. 8 prawo do odprawy pieniężnej w przypadku konieczności rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, a także na mocy porozumienia stron zarówno w przypadku zwolnień grupowych (art. 1 ust. 1 ustawy), jak i indywidualnych (art. 10 ust. 1 ustawy), przy czym w przypadku tych ostatnich przyczyny niedotyczące pracowników muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Jak przyjmuje się w orzecznictwie, pracownik ma prawo do odprawy również wówczas, gdy doszło do wypowiedzenia zmieniającego (do którego zgodnie z art. 42 § 1 k.p. znajdują odpowiednie zastosowanie przepisy o wypowiedzeniu), gdy zaproponowanych warunków nie przyjął, jeśli warunki te były obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, nie zachodzą zatem warunki określone w art. 10 ust. 1 wskazanej wyżej ustawy. Taka sytuacja ma miejsce wówczas, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać przyjęcia przez pracownika zaoferowanych nowych warunków. Jeśli zaś nowe warunki mają charakter szykany albo są w sposób oczywisty istotnie niedogodne dla pracownika, uznać należy, iż przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy. Odmowa przyjęcia nowych warunków płacy, a tym samym „współprzyczynienie się” pracownika do rozwiązania umowy o pracę, winno być oceniane w oparciu o obiektywne kryteria. Ocena należy do sądu rozpoznającego spór o odprawę i jest uzależniona od ustaleń faktycznych. Sąd dokonując takiej oceny powinien wziąć pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale także i zakładu pracy. Wypowiedzenie zmieniające co do zasady nie zmierza bowiem do rozwiązania stosunku pracy (które może być tylko dalszym jego skutkiem), a do kontynuowania takiego stosunku. Z tego względu przy wypowiedzeniu zmieniającym, prawo do odprawy nie jest zasadą, a dotyczy tylko tych sytuacji, gdy nowe warunki są takie, że ich zaproponowane można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 stycznia 2015r., III PK 55/14 [Legalis 1242240](#), z dnia 6 stycznia 2009 r. sygn. II PK 108/08, [Legalis nr 230686](#), z dnia 12 sierpnia 2009r. II PK 38/09 [Legalis 274012](#), z dnia 20 października 2015r. I PK 290/14, [Legalis 1460721](#), z dnia 1 kwietnia 2015r. I PK 211/14, [Legalis 1263219](#)).

W niniejszej sprawie bezspornym było, iż z uwagi na liczbę zatrudnionych pozwana spółka objęta jest przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nie budziło również wątpliwości, iż wypowiedzenie zmieniające warunkowane było przyczynami dotyczącymi nie pracownika a zakładu pracy, stanowiło bowiem efekt zmiany wewnątrzzakładowych aktów prawa pracy regulujących zasady wynagradzania. Przyczynami niedotyczącymi pracownika są zaś wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem również dążenie pracodawcy do dostosowania umownych warunków pracy i płacy do uregulowań wynikających z prawa zakładowego.

Pozwana kwestionowała jednak możliwość zastosowania w niniejszej sprawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wskazując, iż skoro u podstaw wypowiedzenia zmieniającego legło wyłącznie dostosowanie warunków umowy o pracę do zmienionych ogólnozakładowych regulacji, nie sposób mówić o dążeniu pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony czy konieczności rozwiązania takiego stosunku.

Sąd orzekający nie podziela stanowiska pozwanej, iż w przypadku wypowiedzeń zmieniających warunkowanych zmianą prawa zakładowego dochodzi do automatycznego wyłączenia stosowania przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. Nie oznacza to negocjowania przez sąd wywodów Sądu Najwyższego zaprezentowanych w wyroku z dnia

30 września 2011r. III PK 14/11 powołanym przez pozwanego. Trafnie bowiem Sąd Najwyższy wskazuje, iż w przypadku wypowiedzeń zmieniających warunkowanych zmianą prawa zakładowego, a skutkujących ostatecznie rozwiązaniem takiej liczby stosunków pracy, o jakich mowa w art. 1 powołanej wyżej ustawy z dnia 13 marca 2003r. nie można automatycznie przyjmować, że doszło do zwolnień grupowych. Skoro bowiem głównym celem wypowiedzenia zmieniającego jest przeobrażenie stosunku pracy, a dalszym jego rozwiązaniem (w przypadku braku zgody pracownika na przeobrażenie), nie sposób stawiać znaku równości między tym wypowiedzeniem, a wypowiedzeniem definitywnym i przyjmować, iż to pierwsze zmierza zawsze to rozwiązania stosunku pracy. Konieczne jest, jak słusznie wywodzi Sąd Najwyższy, dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym wypowiedzenie zmieniające zmierza, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika, o co zasadniczo trudno w sytuacji, gdy pracodawca dostosowuje warunki pracy i płacy pracowników do nowych przepisów wewnątrzzakładowych. Nie można więc w każdym przypadku dokonywania takich właśnie zmian treści stosunku pracy pracowników uruchamiać procedury zwolnień grupowych wynikającej z przepisów wspomnianej ustawy z dnia 13 marca 2003r.

Z omawianego uzasadnienia Sądu Najwyższego nie wynika jednak, by w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie wypowiedzenia zmieniającego w okolicznościach wskazanych w art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. , a zatem w związku z wejściem w życie postanowień układu przewidujących mniej korzystne od dotychczasowych warunki pracy czy płacy, wyłączona była możliwość stosowania przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w szczególności art. 10 ust. 1 tej ustawy odnoszącego się do zwolnień indywidualnych (a zatem wprowadzającego dodatkowy warunek w postaci wyłączności przyczyny leżącej po stronie zakładu pracy). Zauważenia wymaga, iż skoro ustawodawca wprowadza konieczność dokonania przy niekorzystnych dla pracowników zmianach układów zbiorowych czy regulaminów wynagradzania wypowiedzenia zmieniającego, to wypowiedzenie to winno być traktowane (w zakresie skutków dla pracownika) jak każde inne wypowiedzenie zmieniające. Trudno uznać, by radykalnie niekorzystna zmiana warunków pracy, nie do przyjęcia z punktu widzenia pracownika, powodowała po jego stronie inne uprawnienia wyłącznie w zależności od tego, czy miałyby charakter indywidualny (dotyczący tylko jego osoby) czy masowy (wynikający ze zmian aktów prawa zakładowego). Zauważenia wymaga, iż nie zawsze zmiana przepisów zakładowych powoduje niekorzystne czy jednakże skutki dla ogółu pracowników, w każdym wypadku zatem sytuacja powinna podlegać indywidualnej ocenie.

W rozpoznawanej sprawie nie sposób uznać, by proponując powodowi, wobec zmiany prawa zakładowego, nowe warunki pracy (poza zmianą nazwy stanowiska wyłącznie co do zasad wynagradzania, a w istocie premiovania) pracodawca działał z zamiarem rozwiązania stosunku pracy. Przewidziane w przepisach warunki premiovania nie powodowały radykalnego pogorszenia sytuacji zatrudnionych i nie były ukształtowane w taki sposób, który w sposób oczywisty przemawiał za ich nieprzyjęciem. Zmiana warunków wynagradzania w prawie zakładowym (leżąca u podstaw wypowiedzenia zmieniającego) nie była warunkowana wolą redukcji stanu zatrudnienia (powód nie wykazał takiej okoliczności, a nawet jej nie podnosił), a dostosowania warunków wynagradzania do bieżących wyników finansowych spółki, o czym świadczy treść nowych regulacji. Uzależnienie premii od wyników pracy całego zespołu czy wyników finansowych pracodawcy nie jest aktualnie niczym nadzwyczajnym, a stanowi raczej dość powszechną praktykę. W ocenie sądu wypowiedzenie nie zmierzało zatem (z perspektywy pracodawcy) do rozwiązania stosunku pracy.

Jak już wcześniej wskazano, nawet jednak w sytuacji gdy pracodawca dokonuje wypowiedzenia zmieniającego nie kierując się redukcją zatrudnienia, ale z uwagi na swoje uwarunkowania proponuje pracownikowi warunki na tyle niekorzystne, że obiektywnie przemawiające przeciwko ich przyjęciu, zastosowanie znajdzie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W ocenie sądu warunki zaproponowane powodowi nie były niekorzystne w stopniu przemawiającym za uznaniem odmowy ich przyjęcia za obiektywnie uzasadnioną.

Oceniając, czy odmowa przyjęcia nowych warunków była uzasadniona należy, jak już wspomniano, mieć na względzie interes obu stron stosunku pracy. Nie sposób oceniać odmowy przez pryzmat wyłącznie subiektywnych odczuć pracownika. Oczywistym jest, iż każda obniżka wynagrodzenia jest dla pracownika niekorzystna. W sytuacji, gdy zmiana warunków pracy dotyczy w zasadzie tylko wynagrodzenia należy rozważyć, o jak dużą redukcję chodzi i na ile obiektywnie jest ona dotkliwa dla zatrudnionego oraz w jakim stopniu zaproponowane wynagrodzenie pozostaje w zgodności ze stanowiskiem. Analiza prawa zakładowego obowiązującego u pozwanej – zarówno wcześniejszych jak i nowo wprowadzanych regulacji wskazuje, iż w istocie – w odniesieniu do powoda zmianie uległy tylko warunki wynagradzania dotyczące premii. Zarówno wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy jak i dodatkowe świadczenia pieniężne pozostały na niezmiennym poziomie. (Było to niesporne w sprawie)

Powód wykazał za pomocą dokumentu płacowego, iż miesięczna premia w październiku 2015r. wyniosła w jego przypadku 732, 60 zł (brutto). Z zeznań A. M. wynikało, iż otrzymywał on przy braku absencji, premię miesięczną w wysokości co najmniej 450 zł netto, co koresponduje ze wskazaną kwotą brutto i wydaje się polegać na prawdzie w świetle zestawienia wynagrodzeń dokonanej przez stronę pozwaną na potrzeby wyliczenia wynagrodzenia powoda według zasad obowiązujących przy wyliczaniu ekwiwalentu za urlop. Twierdzeń powoda w tym zakresie pozwana zresztą nie kwestionowała. Wykazana przez A. M. premia stanowiła zatem 14, 48% jego wynagrodzenia. Pozbawienie prawa do takiej części wynagrodzenia trudno uznawać za radykalną jego obniżkę, choć bez wątpienia była to odczuwalna dla pracownika różnica w uzyskiwanych dochodach. Nawet zatem, gdyby wypowiedzenie zmieniające prowadziło do pewnego pozbawienia powoda wskazanego składnika wynagrodzenia, nie pozwalałoby to na uznanie nowych warunków za obiektywnie przemawiające przeciwko ich przyjęciu. Wewnątrzzakładowe akty prawa pracy warunkujące wypowiedzenie zmieniające nie zawierały jednak regulacji wyłączających prawo do premii. Wprowadzały wyłącznie inne zasady jej przyznawania (powiązanie premii nie tylko z wykonaniem zadań przez danego pracownika, ale i z wykonaniem zadań przez daną jednostkę i z wynikiem całej firmy). Powód nie wykazał, by nowe regulacje były tak ukształtowane, że w istocie wyłączały premię. Okoliczności tej nie sposób wywodzić z faktu, iż w rzeczywistości, co bezsporne, za pierwszy kwartał 2016r. premia nie była pracownikom przyznana, bowiem dokumenty przedstawione przez powoda zawierają racjonalne wyjaśnienie gorszego wyniku spółki, w tym zmian w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę skutkujących wyższymi wydatkami na wynagrodzenia. Dodatkowo zauważyć wymaga, iż brak premii za pierwszy kwartał w związku z wynikami spółki leży u podstaw przyznania pracownikom nagród kompensujących choć w części obniżkę dochodów. Wreszcie wskazać należy, że przeciwko przyjęciu takiego ukształtowania regulacji, które na stałe miałyby pozbawiać pracowników elementu wynagrodzenia w postaci premii, przemawia to unormowanie regulaminu, która nakłada na pracodawcę obowiązek zmiany wskazanego aktu w przypadku, gdy nabywanie premii na jego podstawie stanie się niemożliwe.

Wypowiedzenie zmieniające co do zasady nie jest ukierunkowane na rozwiązanie stosunku pracy. To, czy nowe warunki są dla pracownika istotnie niekorzystne powinno być oceniane co do zasady nie z perspektywy osobistej sytuacji pracownika a obiektywnego porównania wcześniejszych i obecnych warunków. Proponując nowe warunki pracodawca zazwyczaj nie wie bowiem, w jakiej rodzinnej czy ekonomicznej sytuacji znajduje się pracownik np. jakie ma obowiązki finansowe. Gdyby jednak odnosić się do sytuacji osobistej powoda to i tak trudno byłoby uznać zaproponowane mu warunki za takie, których przyjęcie byłoby oczywiście nieuzasadnione. Powód nie wskazał na żadne okoliczności świadczące o tym, że możliwa utrata premii nie pozwalała mu na „dopięcie” budżetu domowego.

Przy ocenie zasadności nieprzyjęcia nowych warunków należy porównywać warunki dotychczasowe i nowe, tym samym bez znaczenia pozostaje, że na przestrzeni roku byłyby to kolejna możliwa obniżka wynagrodzenia powoda. Zmiany wynagrodzenia na przestrzeni dłuższego okresu mogłyby mieć znaczenie, gdyby wypowiedzenie zmieniające warunkowane było nie zmianą przepisów zakładowych, a decyzją pracodawcy odnoszącą się wyłącznie do danego pracownika. W określonych sytuacjach kolejne obniżki wynagrodzenia mogłyby bowiem wskazywać na dążenie pracodawcy do definitywnego rozwiązania stosunku pracy.

Mając na uwadze wszystko powyższe sąd oddalił powództwo jako nieuzasadnione.

Orzeczenie o kosztach wydano w oparciu o art. 102 k.p.c. W myśl tego przepisu w szczególnie uzasadnionych wypadkach sąd może nie obciążać strony przegrywającej kosztami procesu. W ocenie sądu zachodzi w tej sprawie szczególnie uzasadniony przypadek, o jakim mowa w powołanym przepisie. W subiektywnym przeświadczeniu powoda nowe warunki, zwłaszcza wobec wcześniejszego porozumienia o zmianie stanowiska pracy i obniżeniu wynagrodzenia, pozostawały na tyle niekorzystne, że przemawiały za ich nieprzyjęciem. Zważywszy na to, że nie ma ściśle określonych wytycznych pozwalających na stwierdzenie, czy odmowa przyjęcia nowych warunków stanowi współprzyczynę rozwiązania umowy, powód działał w usprawiedliwionym przekonaniu o słuszności swego żądania.