

Sygn. akt VI P 283/13

WYROK W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2014r.

Sąd Rejonowy w Białymstoku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie

Przewodniczący: SSR Dorota Michalak

Ławnicy Bożena Puścian

Tadeusz Matys

Protokolant Artur Żochowski

po rozpoznaniu w dniu 29 stycznia 2014r. w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. K., J. M. (1), A. K. (1), M. A. (1) i B. J. (1)**

przeciwko **(...) Szpitalowi (...) w B.**

o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy

I. Zasądza od pozwanego (...) Szpitala (...) w B. na rzecz powódki M. K. **kwotę 11.556 zł** (jedenaście tysięcy pięćset pięćdziesiąt sześć złotych) tytułem odszkodowania.

II. Zasądza od pozwanego (...) Szpitala (...) w B. na rzecz powódki J. M. (1) **kwotę 10.398 zł** (dziesięć tysięcy trzysta dziewięćdziesiąt osiem złotych) tytułem odszkodowania

III. Zasądza od pozwanego (...) Szpitala (...) w B. na rzecz powódki A. K. (1) **kwotę 24.505,05 zł** (dwadzieścia cztery tysiące pięćset pięć złotych pięć groszy) tytułem odszkodowania

IV. Zasądza od pozwanego (...) Szpitala (...) w B. na rzecz powódki M. A. (1) **kwotę 10.596 zł** (dziesięć tysięcy pięćset dziewięćdziesiąt sześć złotych) tytułem odszkodowania

V. Zasądza od pozwanego (...) Szpitala (...) w B. na rzecz powódki B. J. (1) **kwotę 26.907 zł** (dwadzieścia sześć tysięcy dziewięćset siedem złotych) tytułem odszkodowania

VI. Zasądza od pozwanego (...) Szpitala (...) w B. na rzecz powódki M. K. **kwotę 60 zł** (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

VII. Zasądza od pozwanego (...) Szpitala (...) w B. na rzecz powódki J. M. (1) **kwotę 60 zł** (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

VIII. Zasądza od pozwanego (...) Szpitala (...) w B. na rzecz powódki M. A. (1) **kwotę 60 zł** (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

IX. Zasadza od pozwanego (...) Szpitala (...) w B. na rzecz powódki B. J. (1) **kwotę 60 zł** (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

X. Nakazuje pobrać od pozwanego (...) Szpitala (...) w B. na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Białymstoku) **kwotę 4.199 zł** (cztery tysiące sto dziewięćdziesiąt dziewięć złotych) tytułem nieuiszczonych przez powodów opłat od pozwów.

XI. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.852 złotych.

XII. Wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.466 złotych.

XIII. Wyrokowi w punkcie III nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.168,35 złotych.

XIV. Wyrokowi w punkcie IV nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.532 złotych.

XV. Wyrokowi w punkcie V nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.969 złotych.

Sygn. akt VI P 283/13

UZASADNIENIE

Powódki: M. K., J. M. (1), A. K. (1), M. A. (1) i B. J. (1) pozwami (połączonymi w trybie art. 219 kpc do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia), skierowanymi przeciwko (...) Szpitalowi (...) w B., po ostatecznym sprecyzowaniu stanowisk domagały się od pozwanego pracodawcy przywrócenia im poprzednich warunków płacy tzn. tych, które obowiązywały przed dokonaniem wypowiedzeń zmieniających. Powódki reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników tj. M. K., J. M. (1), M. A. (1) i B. J. (1) wnosily nadto o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Wszystkie powódki w uzasadnieniach pozwów podnosiły, że pozwany bezzasadnie obniżył im wysokość wynagrodzeń. Utrzymywały, że doszło też do naruszenia przepisów prawa w zakresie wypowiedzania warunków płacy, bowiem pracodawca nie przeprowadził w sposób właściwy konsultacji zamiaru wypowiedzeń ze związkami zawodowymi. Odnośnie przyczyny wypowiedzeń zmieniających – powódki zarzuciły, że podstawa wskazana przez pozwanego nie nosi znamion prawdziwości ani konkretności.

Pozwany (...) Szpital (...) w B. konsekwentnie wnosil o oddalenie żądań wszystkich pozwów w całości. Domagał się również zasądzenia na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Motywując swoje stanowisko pozwany wskazał, że w wyniku połączenia trzech szpitali konieczne stało się ujednoczenie wysokości wynagrodzeń pracowników tych placówek. Wyjaśnił, że powódki zatrudnione były w jednostce, w której płace pracownicze były najwyższe, stąd też konieczne stało się ich obniżenie, aby nie doprowadzić do dyskryminacji pracowników innych placówek.

Sąd Rejonowy ustalił i zważył, co następuje:

Poza sporem w przedmiotowej sprawie pozostawał przebieg zatrudnienia powódek, potwierdzony dokumentacją z akt osobowych. Wszystkie powódki na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony pracowały w Wojewódzkim Szpitalu (...) przy ul. (...) w B.. Szpital ten w dniu 01.02.2013r. na mocy porozumienia (k.71-72) Zarządu Województwa (...) z Uniwersytetem Medycznym w B. przejęty został w trybie art. 23¹ kp przez (...) Szpital (...) przy ul. (...) w B.. Po przejściu – powódki, jako pracownice pozwanego, świadczyły pracę w dotychczasowym miejscu tj. w Szpitalu zlokalizowanym przy ul. (...), przy czym M. K., J. M. (1) i M. A. (1) jako pielęgniarki, zaś B. J. (1) jako lekarz na Oddziale (...), natomiast A. K. (1) jako lekarz na Oddziale Chorób Zakaźnych i Chorób Wątroby (niesporne).

Pozwany zrobił rozeznanie odnośnie poziomu wynagrodzeń pracowników połączonych jednostek tj. szpitali zlokalizowanych przy ulicach: Ż., (...) i (...) w B.. Ponieważ przeprowadzone analizy wykazały w ocenie pozwanego, że lekarze i pielęgniarki byłego Wojewódzkiego Szpitala (...) przy ul. (...) mają warunki płacowe znacznie lepsze, niż pracownicy pozostałych placówek, pozwany zdecydował o dokonaniu wypowiedzeń zmieniających. Wykonując

obowiązek wynikający z art. 38 kp, pracodawca powódek jednym pismem z dnia 20.03.2013r. (k.74-77akt) zawiadomił wszystkie organizacje związkowe działające w zakładzie pracy (w liczbie 18) „o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy i płacy w zakresie zmiany stanowiska, obniżenia wynagrodzenia zasadniczego, dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz stosowania zasad Regulaminów wynagradzania obowiązujących pracowników (...) Szpitala (...) zatrudnionych przy ul. (...) i ul. (...)”. W powyższym piśmie wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę pracownikom wymienionym w dalszej jego części jest: „konieczność dostosowania stanowisk i poziomu wynagrodzeń pracowników Szpitala przy ul. (...) i ul. (...) do stanowisk i poziomu wynagrodzeń obowiązujących w Szpitalu przy ul. (...) zgodnie z Regulaminem wynagradzania (...), który stanowi podstawę naliczania wynagrodzeń”. Integralną częścią pisma kierowanego do organizacji związkowych był wykaz pracowników; obejmował on m.in. powódki z nin. sprawy, z zaznaczeniem, że w odniesieniu do nich zmiana umowy o pracę ma nastąpić poprzez obniżenie wynagrodzenia. W odpowiedzi na zawiadomienie pozwanego – zakładowa organizacja związkowa (...) Związku Zawodowego (...) w piśmie z 22.03.2013r. (k.53-57) sprzeciwiła się planowanym wypowiedzeniom zmieniającym podnosząc, że pozwany naruszył wymogi konsultacji określone w art. 38 kp, gdyż nie wskazał kwot, o jakie zamierza obniżyć wynagrodzenia poszczególnym pracownikom.

Powódki: M. J. K., J. M., A. K. i B. J. – otrzymały wypowiedzenie dotychczasowych warunków płacy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia pod koniec maja 2013r., zaś M. A. na początku czerwca 2013r. Na datę wręczenia wypowiedzenia zmieniającego każda z powódek była członkiem zakładowej organizacji związkowej zrzeszającej odpowiednio pielęgniarki i lekarzy (niesporne). Przyczyna wypowiedzenia poszczególnym powódkom umów o pracę została określona przez pozwanego jednakowo i stanowi niemal dosłowne powtórzenie przyczyny podawanej w zawiadomieniu kierowanym do związków zawodowych (vide: pisma wypowiadające powódkom umowę o pracę – k. 9, k.26, k.38, k.52, k.127). Żadna z powódek nie złożyła oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków i w efekcie – po upływie okresu wypowiedzenia, wynagrodzenie zasadnicze M. J. K. uległo obniżeniu z kwoty 2640 zł brutto do kwoty 2451 zł brutto; J. M. z kwoty 2390 zł brutto do kwoty 2236 zł brutto; A. K. z kwoty 4110 zł brutto do kwoty 3840 zł brutto; M. A. z kwoty 2510 zł brutto do kwoty 2259 zł brutto zaś B. J. z kwoty 4110 zł brutto do kwoty 3840 zł brutto.

Zgodnie z art. 42§1 kp przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Aby skutecznie podważyć wypowiedzenie zmieniające należy zatem wykazać (tak samo jak przy wypowiedzeniu ustawowym), że było ono dotknięte wadą formalną lub merytoryczną. Zgodnie bowiem z treścią art. 45 § 1 kp, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd pracy stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. W niniejszej sprawie powódki podnosiły zarzuty odnoszące się zarówno do bezzasadności jak i bezprawności wypowiedzeń zmieniających. Podkreślenia wymaga, że poczynienie przez Sąd ustaleń co do niezgodności z obowiązującym prawem wypowiedzenia tak definitywnego, jak i odpowiednio zmieniającego, wystarcza do przyjęcia, że powództwo jest usprawiedliwione co do zasady i zwalnia z konieczności prowadzenia dalszego postępowania dowodowego w kierunku badania zasadności wypowiedzenia (prawdziwości jego przyczyny) – chyba, że analiza przyczyn wypowiedzenia ma znaczenie dla oceny, czy przywrócenie do pracy (przywrócenie na poprzednie warunki pracy i płacy) jest możliwe i celowe.

W rozpoznawanej sprawie kwestionowanie legalności (zgodności z prawem) wypowiedzeń zmieniających sprowadzało się do zarzutu naruszenia art. 38 kp. Stanowi on w § 1, że o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Nie ulega wątpliwości, że na mocy art. 42§1 kp obowiązek konsultacyjny określony w art. 38 §1kp obciąża pracodawcę także przy wypowiadaniu warunków umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Przy tym w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntował się podgląd (vide: uchwała z dnia 19.05.1978r., V PZP 6/77; wyrok z dnia 30.09.2011r., III PK 14/11), iż w przypadku wypowiedzenia zmieniającego w toku konsultacji konieczne jest podanie związkowi zawodowemu nie tylko przyczyn wypowiedzenia, lecz także nowych proponowanych pracownikowi warunków. W przeciwnym razie konsultacja z organizacją związkową reprezentującą interesy danego pracownika, pozbawiałaby ją w istocie uprawnień, o których

mowa w art. 38 §2 kp, gdyż zgłoszenie umotywowanych zastrzeżeń do wypowiedzenia zmieniającego możliwe jest przy znajomości warunków zatrudnienia pracownika i to zarówno tych sprzed, jak i po wypowiedzeniu.

Sąd rozpoznający nin. sprawę w pełni podziela poglądy wyrażone w przywołanych j.w. orzeczeniach SN. Wynika z nich jednoznacznie, że konsultacja zamiaru wypowiedzenia zmieniającego z organizacją związkową reprezentującą pracownika nie może być fikcyjna, ani też wyłączyć w praktyce korzystanie z uprawnień określonych w art. 38 §2 kp. Tymczasem w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy mamy do czynienia z taką właśnie sytuacją – zachowano bowiem jedynie formalny rytuał, pozbawiając go jednak merytorycznego znaczenia. Zakładowe organizacje związkowe działające u pozwanego otrzymały pismo zawierające zbiorczą listę kilkuset /podzielonych na kilka grup/ pracowników wraz z informacją, że będą im zmieniane warunki umów o pracę. Nazwiska powódek znalazły się w grupie pracowników, co do których pozwany podał jedynie, że zmiana ich umów o pracę następuje w zakresie obniżenia wynagrodzenia. Nie zostało jednak doprecyzowane, ani jakie składniki wynagrodzenia zostaną zmniejszone, ani o ile. Brak rzetelnych informacji o nowo zaproponowanych warunkach uniemożliwił udzielenie pracodawcy konkretnej odpowiedzi. Nie wolno tracić z pola widzenia celu wprowadzenia przepisu art. 38 kp. Mianowicie ustawodawca wprowadził procedurę konsultacji związkowej, by dać związkom możliwość oceny zamiarów pracodawcy i szansę ewentualnego przekonania go do zmiany stanowiska. Tymczasem sposób przeprowadzenia konsultacji związkowej przez pozwanego spowodował, że związki nie mogły przedstawić „umotywowanych zastrzeżeń” odnośnie obniżki wynagrodzeń poszczególnym pracownikom, których interesu broniły, ponieważ poziom tej obniżki nie został im wskazany.

Nie można zgodzić się z argumentacją pozwanego (vide: zeznania dyrektora pozwanego Szpitala (...) na rozprawie w dniu 29.01.2014r. – 00:15:29 do 00:46:29), że nie doszło w istocie do naruszenia trybu konsultacji związkowych, ponieważ skala obniżek (tj. 10-12 % wynagrodzenia zasadniczego w dół) była znana zarówno samym pracownikom, jak i organizacjom związkowym, jako przedstawiana niejednokrotnie w doniesieniach medialnych oraz podczas spotkań organizowanych dla załogi przez Dyрекcję, w których mogli uczestniczyć i niejednokrotnie uczestniczyli przedstawiciele związków zawodowych. Jeśli nawet pozwany pracodawca przekazał mediom informację o konieczności obniżenia wynagrodzeń pracownikom, a do zasady dokonywania obniżek (o 10-12 % wynagrodzenia zasadniczego) nawiązywał na spotkaniach wewnątrzzakładowych – to i tak nie zwalniało go to z obowiązku (art. 38 § 1 kp) przedstawienia organizacjom związkowym na piśmie, w odniesieniu do każdego indywidualnie pracownika, przyczyny wypowiedzenia i nowo zaproponowanych warunków. Tryb konsultacji związkowej jest sformalizowany przez ustawodawcę w sposób zamierzony, po to by zapewnić organizacjom związkowym rzeczywiste, a nie pozorne warunki do obrony interesów pracowniczych. Na marginesie wskazać wypada, że spośród powódek występujących w nin. sprawie jedynie M. A. (1) finalnie obniżono wynagrodzenie zasadnicze w granicach 10-12% (dokładnie o 10%); tym bardziej więc trudno przyjmować, że w momencie otrzymania pisma z dnia 20.03.2013r. organizacje związkowe mogły miarodajnie ocenić stopień planowanego pogorszenia sytuacji płacowej poszczególnych pracowników, których interesy reprezentowały. Wręcz przeciwnie – przedstawiciele związków stanowczo w nin. sprawie wskazywali, że poprzedzająca konsultację w trybie art. 38 kp, informacja pochodząca od pracodawcy o planowanych obniżkach wynagrodzeń była niepełna, nie do końca jasna i traktowana przez związki jako nieoficjalna (vide: zeznania B. B. na rozprawie z 06.11.2013r. – 00:10:23 do 00:28:17 oraz J. S. – 00:33:47 do 00:48:54). Nie można wymagać od związków, by zamiary pracodawcy odgadywały na podstawie przebiegu niewiążących spotkań, lub doniesień medialnych, tym bardziej że pismo konsultacyjne nie zawierało żadnego odniesienia do jakichkolwiek wcześniejszych wyjaśnień, czy informacji.

Dodatkowo podkreślenia wymaga, że procedura z art. 38 kp jest ustalona jako droga indywidualnych konsultacji co do poszczególnych pracowników (stanowi element indywidualnego, a nie zbiorowego prawa pracy). Formalnie nie ma przeszkód, aby indywidualne konsultacje połączyć w jednym piśmie. Nie zmienia to jednak faktu, że odpowiedź związku powinna odnosić się do każdego pracownika z osobna i uwzględniać jego indywidualną sytuację, co nie jest możliwe bez znajomości warunków zatrudnienia sprzed wypowiedzenia zmieniającego, jak i warunków nowo zaproponowanych.

Nie można też zgodzić się z argumentacją, że pozwany nie powinien ponosić ujemnych konsekwencji nie zamieszczenia w piśmie konsultacyjnym, przy nazwiskach poszczególnych pracowników, wysokości obniżonych wynagrodzeń, gdyż naruszałoby to ich dobra osobiste. Zdaniem Sądu – nie narusza dóbr osobistych pracownika działanie zgodne z prawem, w ramach ustawowych uprawnień i obowiązków związków zawodowych i pracodawcy. Należy przyjąć, że pracownik przystępujący do związku zawodowego, akceptuje jednocześnie i wyraża zgodę na zapoznanie się przez ten związek z danymi dotyczącymi jego sytuacji osobistej i majątkowej w zakresie potrzebnym do podjęcia ewentualnej obrony interesów pracowniczych. Dlatego związki mogły i powinny znać poziom obniżonych wynagrodzeń poszczególnych pracowników, aby mogły zająć stanowisko w kwestii zasadności wypowiedzeń zmieniających.

Reasumując dotychczasowe rozważania: Sąd ustalił, że doszło do naruszenia przez pozwanego pracodawcę trybu konsultacji związkowych, określonego w art. 38 kp, a w konsekwencji dokonane powódkiem wypowiedzenia zmieniające są bezprawne. Powyższe ustalenie przesądza o tym, że wszystkie połączone do łącznego rozpoznania powództwa zasługują na uwzględnienie. Sąd uznał jednakże za potrzebne zbadanie zasadności wypowiedzeń zmieniających w kontekście podtrzymywanego konsekwentnie przez powódki żądania przywrócenia im poprzednich warunków płacy tj. wynagrodzeń zasadniczych w wysokości sprzed wypowiedzeń zmieniających. Zgodnie bowiem z art. 45§2 kp, odpowiednio stosowanym także do wypowiedzenia warunków umowy o pracę – Sąd może nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy /przywrócenia poprzednich warunków, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku Sąd orzeka o odszkodowaniu. Biorąc pod uwagę, iż powódki odbierały dokonane wypowiedzenia jako krzywdzące (eksponując duże obciążenie obowiązkami służbowymi) i podnosiły, że przyczyny nie zostały właściwie skonkretyzowane i są niezrozumiałe, zaś pozwany argumentował, że jego działania były podyktowane obawą o narażenie się ze strony pracowników szpitali zlokalizowanych przy ul. (...) i ul. (...) na zarzuty dyskryminacji w zatrudnieniu – Sąd powziął wątpliwości, czy przywracanie powódkiem poprzednich warunków płacy jest celowe. Aby to właściwie ocenić, potrzebna była analiza wypowiedzeń zmieniających pod kątem ich zasadności.

Z art. 30 § 4 kp w zw. z art. 42 § 1 kp wynika, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy, w przypadku umów na czas nieokreślony, musi wskazywać przyczynę dokonania tej czynności. W judykaturze i doktrynie zgodnie podnosi się, że przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Przy tym skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia nie oznacza wyczerpującego przywołania i opisanie wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy. Przyczyna ma być określona na tyle konkretnie, aby umożliwić pracownikowi racjonalną ocenę, czy ona rzeczywiście istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności pracodawcy jest celowe (vide: wyrok SN z 07.04.1999r., I PKN 645/98).

W postępowaniu przed Sądem wszystkie powódki zgodnie utrzymywały, że przyczyna wypowiedzeń zmieniających jest dla nich niezrozumiała zarówno w odniesieniu do samej potrzeby regulacji /zmniejszenia/ wynagrodzeń, jak i na płaszczyźnie metodologii /stosowanego algorytmu/ dokonywania obniżki płac. Podkreślały, że ich poprzedni pracodawca tj. Wojewódzki Szpital (...) był w dobrej kondycji finansowej, która nie zmieniła się po przejściu przez pozwanego, zatem w takiej sytuacji obniżanie wynagrodzeń pracownikom tej jednostki nie jest logiczne i stanowi niezasadną karę. Powódki wskazywały też, że po upływie okresu wypowiedzeń zmieniających zakresy ich obowiązków nie uległy zmniejszeniu /a wręcz przeciwnie – obciążenie pracą wzrasta/, co wskazuje, że obniżka wynagrodzeń nie miała uzasadnienia. Powódki nie rozumiały zasad/mechanizmu dokonywania obniżek i zapewniały, że nikt, tzn. ani przełożeni, ani przedstawiciele związków zawodowych, ani pracodawca im tego nie objaśnił w sposób klarowny i wyczerpujący. Przyznawały, że w zakładzie pracy „chodziły słuchy” o planowanych przez Dyrekcję obniżkach w granicach 10-12% wynagrodzenia, ale nie były traktowane przez pracowników jako informacje pewne ani oficjalne, tym bardziej, że rzecznik (...) w B. wypowiadał się w mediach, iż pracownicy przejmowanych przez (...) szpitali, nie stracą finansowo na połączeniu. Powódki zwracały nadto uwagę na to, że pozwany w pismach wypowiadających im dotychczasowe warunki zatrudnienia, wyraźnie nawiązywał do Regulaminu wynagradzania (...) (tekst Regulaminu wraz z załącznikami znajduje się w aktach sprawy na k.130-136), co powódki rozumiały w ten sposób, że istnieje konieczność dostosowania ich wynagrodzeń do zapisów tegoż Regulaminu. Tymczasem (niespornie) wynagrodzenie zasadnicze każdej powódki przed wypowiedzeniem zmieniającego mieściło się

w granicach widełkowo określonych miesięcznych stawek wynagrodzenia, przypisanych poszczególnym kategoriom zaszeregowania. W konsekwencji – wskazaną powódkiem przyczynę wypowiedzenia warunków płacy należy uznać za mylącą. Nie było bowiem konieczne dostosowywanie wynagrodzeń powódek do reguł wynagradzania ujętych w Regulaminie (...). Faktycznie potrzeba zmian wynagrodzeń pracowników dawnego Wojewódzkiego Szpitala (...) wynikała z chęci zrównania ich wynagrodzeń z poziomem płac pracowników jednostki, która ich przejęła. Pozwany wyjaśniał, że zrównania można było dokonać w dwojaki sposób: podnosząc wynagrodzenia pracowników szpitala przy ul. (...) i ul. (...) do poziomu wynagrodzeń pracowników szpitala przy ul (...), albo obniżając wynagrodzenia pracowników szpitala przy ul. (...) do poziomu wynagrodzeń pracowników pozostałych połączonych jednostek. Ze względów ekonomicznych (brak wystarczających środków finansowych) pozwany zdecydował się na drugie rozwiązanie. Dopiero jednak w postępowaniu odwoławczym od wypowiedzeń zmieniających przed Sądem – pozwany wyraźnie powołał się na zasadę niedyskryminacji w zatrudnieniu, jako przyczynę determinującą podjęcie decyzji o obniżeniu wynagrodzeń części pracownikom. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało zaś /innymi słowy: pozwany nie udowodnił/, by powódkiem ta prawdziwa przyczyna była znana i właściwie przez nie rozumiana już w dacie otrzymania wypowiedzeń zmieniających. Uprawnia to do przyjęcia, że pozwany podał przyczynę mylącą i niekonkretną, a sposób jej sformułowania nie pozwolił powódkiem dokonać racjonalnej oceny, czy ta przyczyna rzeczywiście istnieje.

Powyższe wywody stanowią dodatkową argumentację na potwierdzenie, iż wszystkie powództwa należało, co do zasady, uznać za słuszne. Jednakże na mocy art. 45§2 kp nie uznano za celowe przywracania powódkiem poprzednich warunków płacy. Sąd rozpoznający nin. sprawę w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uzasadnieniu wyroku z dnia 16.06.1999r., I PKN 106/99 oraz wyroku z dnia 21.02.1997r., I PKN 10/97 – że racjonalizacja zatrudnienia (a więc również obniżenie płac) zmierzająca do obniżenia kosztów działalności pracodawcy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego, a wypowiedzenie pracownikowi warunków płacy w celu zbliżenia wysokości jego wynagrodzenia do wynagrodzeń pracowników wykonujących podobną pracę nie narusza art. 42§1 kp. Nie jest rzeczą Sądu ocenianie racjonalności działań pracodawcy w zakresie przyznawanych pracownikom wynagrodzeń, bowiem to do pracodawcy należy ocena przydatności pracownika dla zakładu pracy i odpowiednie ukształtowanie wysokości jego wynagrodzenia w ramach obowiązujących zasad wynagradzania. Sądy pracy nie mogą zastępować pracodawcy w tym zakresie dopóty, dopóki nie zostały naruszone obowiązujące w zakładzie pracy przepisy dotyczące wynagradzania i nie mogą przejmować uprawnień pracodawcy w ustanawianiu wewnątrzzakładowych zasad wynagradzania (vide: postanowienie SN z 28.02.2011r., I PK 246/10).

Odnosząc rozważania j.w. do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy, należy stwierdzić, że nowe zmienione wynagrodzenia zasadnicze powódek nie naruszały żadnych przepisów płacowych tzn. ani wynikających z uregulowań ustawowych, ani wewnątrzzakładowych. Z art. 78 kp wynika, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Z w/w przepisu nie wynika natomiast roszczenie pracownika o ustalenie konkretnej wysokości wynagrodzenia. W ocenie Sądu – wynagrodzenie zasadnicze zaproponowane powódkiem w wypowiedzeniach zmieniających było zgodne z wewnętrznymi przepisami płacowymi (Regulaminem wynagradzania (...)) i nie miało znamion szyskany. Finalnie doszło bowiem do obniżenia wynagrodzenia zasadniczego powódek w mniejszym rozmiarze niż zapowiadane 10-12%, tzn. M. K. o ok. 7 %, J. M. (1), A. K. (1) i B. J. (1) o ok. 6,5 %, zaś M. A. (1) dokładnie o 10%. Przesłuchana przed Sądem A. K. (3) – zastępca Dyrektora ds. pielęgniarstwa, obarczona rolą opracowania mechanizmów regulacji wynagrodzeń dla pielęgniarek wyjaśniła w swoich zeznaniach (k.244v – k.246v), którym Sąd dał wiarę jako logicznym i przekonującym, zasady i metodologię dokonywania obniżek. Punktem wyjścia była analiza porównawcza wynagrodzeń pielęgniarek zatrudnionych w szpitalach przy ul. (...), która wykazała, że wynagrodzenia zasadnicze pielęgniarek ze szpitala przy ul. (...) są wyższe, niż wynagrodzenia pielęgniarek o analogicznym stażu i kwalifikacjach ze szpitala przy ul. (...). W rezultacie obniżka dokonywana była w dwóch wariantach: pierwszy zakładał obniżenie wynagrodzenia zasadniczego pracownikom ze szpitala przy ul. (...) wprost o 12%, drugi wariant w myśl zasady: „równaj do najwyższego” zakładał obniżanie wynagrodzeń pracowników szpitala przy ul (...) (przy uwzględnieniu stażu i posiadanych kwalifikacji) do poziomu najwyższego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi szpitala przy ul. (...) o analogicznym stażu i kwalifikacjach. W każdym indywidualnym

przypadku wybierano wariant korzystniejszy dla pracownika, a przy tym końcowa kwota obniżek była jeszcze nieco mniejsza, z uwagi na to, że pozwany w ramach posiadanych środków, pracownikom których obniżki przekraczały 100 zł, „dodawał” do ustalonych /wg wariantu pierwszego lub drugiego/ wynagrodzeń po 50 zł. Na analogicznych zasadach dokonywane były obniżki w grupie lekarzy. Końcowo A. K. zapewniła, że mimo dokonanych regulacji pracownicy szpitala przy ul (...) i tak mają średnio wynagrodzenie zasadnicze wyższe o 200-300 zł w stosunku do zatrudnionych przy ul. (...). Pamiętać należy, iż o dyskryminacji w zatrudnieniu można mówić dopiero wówczas, gdy wynagrodzenie pracownika dostrzegalnie odbiega od wynagrodzenia innych pracowników wykonujących jednakową pracę, lub pracę o jednakowej wartości. Przy tym zauważyć wypada, iż przedmiotem rozpoznawania w tej sprawie nie były roszczenia powódek oparte na zarzucie dyskryminacji, lecz odwołania od wypowiedzeń zmieniających, którym powódki zarzucały w szczególności niekonkretność i niezrozumiałość w sformułowaniu przyczyny wypowiedzenia oraz naruszenie art. 38 kp. Na potrzeby nin. postępowania Sąd przyjął, że przedstawiony przez pozwanego mechanizm ustalania nowych wynagrodzeń zasadniczych pracownikom szpitala przy ul. (...) jest racjonalny. W sytuacji zaś, gdy warunki płacowe odpowiadają prawu, a jedynie przy ich wypowiedzaniu doszło do uchybień formalnych (w zakresie konsultacji związkowych) – to Sąd nie uznał za celowe przywracania powódkom poprzednich warunków zatrudnienia, lecz zasądził na ich rzecz odszkodowania. Wysokość odszkodowań (równych wynagrodzeniom za trzymiesięczny okres wypowiedzenia przysługujący wszystkim powódkom) Sąd ustalił zgodnie z art. 47⁽⁽¹⁾⁾ kp, opierając się na złożonych przez pozwanego zaświadczeniach (k.73, k.112 i k.154) o jednomiesięcznych wynagrodzeniach powódek obliczonych wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (punkty I, II, III, IV i V wyroku).

Powódki należy uznać za stronę wygrywającą co do zasady, bowiem jedynie niecelowość przywracania poprzednich warunków płacy zadecydowała o przyznaniu im przez Sąd z urzędu odszkodowań. W konsekwencji powódkom: M. K., J. M. (1), M. A. (1) i B. J. (1), reprezentowanym przez profesjonalnych pełnomocników będących adwokatami, należy się na mocy art. 98 kpc zwrot kosztów zastępstwa procesowego od strony przegrywającej tj. od pozwanego (punkty VI, VII, VIII i IX wyroku). Wynagrodzenie należne pełnomocnikom z tytułu reprezentowania powódek Sąd ustalił w oparciu o § 12 ust.1 pkt 1 oraz § 2 ust. 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 r. poz. 461) oraz przy uwzględnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 09.06.2010r. II PZ 20/10 stanowiącego, że: „stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia”. W tym stanie rzeczy wyjściowa stawka wynagrodzenia pełnomocnika wynosi 60 zł. W rozpoznawanej sprawie nakład pracy pełnomocników sprowadzał się do składania pism procesowych, zgłaszania wniosków dowodowych i reprezentowania stron na rozprawach. Uzasadnia to, w ocenie Sądu, przyznanie pełnomocnikom wynagrodzenia w stawce minimalnej wynoszącej 60 zł, przy uwzględnieniu, że podstawową rolą pełnomocnika jest właśnie składanie pism procesowych oraz aktywny udział w rozprawach sądowych. Inną okolicznością jest zaś to, że powoływane Rozporządzenie w ogóle przewiduje niskie stawki wynagrodzenia pełnomocnika za reprezentację strony w sprawach pracowniczych.

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005, nr167, poz.1398 ze zm.) Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę nieuiszczonych opłat od pozwów, w części obliczonej jako 5% faktycznie zasądzonych odszkodowań (punkt X wyroku).

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na mocy art. 477² §1 kpc (punkty XI, XII, XIII, XIV i XV wyroku).

Z tych wszystkich względów należało orzec jak w sentencji.