

Sygn. akt VP 228/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

14 stycznia 2022 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: -/-

Protokolant: sekretarz sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 14 stycznia 2022 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa B. Z.

przeciwko (...) Centrum (...) w R.

o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 300 zł (trzysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. odstępuje od obciążania powódki kosztami sądowymi.

Sygn. akt V P 228/21

UZASADNIENIE

Powódka B. Z. wniosła przeciwko pozwanemu (...) Centrum (...) w R. pozew o uznanie za bezskuteczne oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę zawartej 1 stycznia 2005 roku, a w przypadku, gdy umowa ulegnie zmianie na skutek upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy. Nadto, wniosła o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że łączy ją z pozwaną umowa o pracę na czas nieokreślony, a nadto jest członkiem zarządu Organizacji (...) oraz członkiem funkcjonującej u pozwanego Społecznej Inspekcji Pracy i z tego tytułu jej stosunek pracy podlega szczególnej ochronie. Powódka zaznaczyła, że pozwany zmienił jej warunki pracy na mniej korzystne poprzez zmianę dobowej oraz tygodniowej normy czasu pracy powołując się przy tym na zmianę regulaminu pracy. Powódka podkreśliła, że pozwany nie uzyskał zgody związku zawodowego na powyższą zmianę.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że nowe warunki nie wymagały zastosowania przepisów dotyczących wypowiedzenia warunków pracy, a przy

tym przeprowadzenia konsultacji związkowej, gdyż nowe regulacje obowiązywały z mocy samego prawa. Pozwany podkreślił, że konieczność wprowadzenia zmian do Regulaminu była jego obowiązkiem.

Pismem z 20 grudnia 2021 roku powódka podtrzymała w całości swoje roszczenie.

Wyrokiem z dnia 12.05.2021 r. (sygn. akt V P 246/20) tut. Sąd przywrócił powódkę na dotychczasowe warunki pracy i płacy. Wyrokiem z dnia 22.09.2021 r. Sąd Okręgowy w Rybniku (sygn. akt IV Pa 48/21), po rozpatrzeniu apelacji pozwanej, uchylił ww. wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania.

Sąd ustalił co następuje:

Od 1 marca 2004 roku powódka B. Z. jest zatrudniona u pozwanego w (...) Centrum (...) w R., ostatnio na stanowisku magistra fizjoterapii – młodszy asystent.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosi 4 433,69 zł brutto.

Powódka jest członkiem zarządu Organizacji (...) oraz członkiem funkcjonującej u pozwanego Społecznej Inspekcji Pracy.

W 2019 roku przedstawiciele pozwanego prowadzili rozmowy z przedstawicielami związku zawodowego odnośnie zmiany regulaminy pracy. Kierownik pozwanej w ramach kompromisu zaproponował związkowi aby nastąpiło zwiększenie dobowej normy czasu pracy do 7 godzin. 3 czerwca 2019 roku zawarto porozumienie w zakresie ostatecznego terminu zakończenia uzgodnień. Ostatecznie jednak nie doszło do wiążących uzgodnień merytorycznych z uwagi na nieprzejednane stanowisko związków zawodowych. 3.02.2020 r. pozwany zdecydował się jednostronnie wprowadzić zmiany w obowiązującym regulaminie pracy w części dotyczącej dobowej normy czasu pracy oraz tygodniowej normy czasu pracy osób zatrudnionych na stanowiskach fizjoterapeutów. Zgodnie z treścią zmienionego regulaminu pracy dobową normą czasu pracy winno być 7 godzin i 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Regulamin pracy wszedł w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników. Regulamin wysiał przez wiele miesięcy na tablicy ogłoszeń (dostępnej dla wszystkich pracowników). Aktualnie jest do wglądu w sekretariacie.

Pismem z 28 kwietnia 2020 roku (odebrany przez powódkę 30.04.2020 r.) pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę w części dotyczącej dobowej normy czasu pracy oraz tygodniowej normy czasu pracy zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 lipca 2020 roku. W oświadczeniu pozwana pouczyła, że jeżeli do 15 czerwca 2020 roku powódka nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na zaproponowaną zmianę warunków umowy. Powódka odwołała się od tego wypowiedzenia do tut. Sądu i sprawa o sygn. akt V P 134/20 zakończyła się zawarciem ugody. Pozwana zgodziła się na zawarcie ugody, gdyż nie dopełniła warunków formalnych wypowiedzenia (brak zawiadomienia związków zawodowych o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę).

Pismem z 24 września 2020 roku pozwany zawiadomił Organizację (...) o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy wskazując przy tym, że zmiana mająca obowiązywać od 1 lutego 2021 roku dotyczyłaby dobowej oraz tygodniowej normy czasu pracy. Organizacja (...) nie wyraziła zgody na zmianę warunków umowy powódki.

Pismem z 12 października 2020 roku (odebrany przez powódkę 13.10.2020r.) pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę w części dotyczącej dobowej normy czasu pracy oraz tygodniowej normy czasu pracy zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 stycznia 2021 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę pozwany wskazał wprowadzenie w obowiązującym regulaminie pracy zmiany w części dotyczącej dobowej normy czasu pracy oraz tygodniowej normy czasu pracy osób zatrudnionych na stanowiskach fizjoterapeutów. W piśmie tym wskazano, że jeżeli do 15 grudnia 2020 roku powódka nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody

na zaproponowaną zmianę warunków umowy. Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od 1 lutego 2021 roku pozwany zaproponował powódce nowe warunki pracy w części dotyczącej dobowej normy czasu pracy oraz tygodniowej normy czasu pracy, które miały wynosić 7 godzin i 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin i 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Powódka nie złożyła oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę pozwanemu, ale złożyła niniejsze odwołanie od wypowiedzenia warunków do Sądu.

U pozwanego zatrudnionych jest 30 pracowników. Związki zawodowe w trakcie postępowania w zakresie zmiany regulaminu otrzymały projekt zmienionego regulaminu. Pozwany dokonał wypowiedzenia warunków umowy o pracę w części dotyczącej dobowej normy czasu pracy oraz tygodniowej normy czasu pracy zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia wszystkim zatrudnionym u siebie fizjoterapeutom (tj. 7 osobom, w tym powódce), przy czym, większości z nich wypowiedzenia warunków dokonał na wiosnę 2020 r. i pracownicy ci (z wyjątkiem A. W. i powódki) nie wnieśli od nich odwołań.

Dowód: akta osobowe powódki: umowa o pracę z 1.03.2004r., umowa o pracę z 1.10.2004r., umowa o pracę z 1.01.2005r., porozumienie z 29.08.2011r., wypowiedzenie warunków umowy z 28.04.2020r. wypowiedzenie warunków umów z 12.10.2020r.,

wyliczenie średniego miesięcznego wynagrodzenia: k. 16, pismo pozwanego do ZZ o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy k.6, regulamin pracy k. 112-125, zarządzenie nr (...) k. 126-127, zarządzenie nr (...) k. 128-129, pismo z 28.04.2014 r. k. 130, pismo z 9.05.2014 r. k. 131, pismo z 15.05.2014 r. k. 132, pismo z 17.06.2014 r. k. 133, pismo z 30.09.2015 r. k. 134, pismo z 09.11.2015 r. k. 135, zarządzenie nr (...) k. 136-137, pismo z 11.01.2016 r. k. 138, pismo z 07.01.2016 r. k. 139, pismo z 10.12.2015 r. k. 140, pismo z 31.12.2015 r. k. 141, pismo z 05.01.2016 r. k. 142, pismo z 12.01.2016 r. k. 143-144, pismo z 19.01.2016 r. k. 145, pismo z 24.10.2018 r. k. 146, porozumienie z 25.10.2018 r. k. 147, porozumienie z 09.11.2018 r. k. 148, pismo z 29.11.2018 r. k. 149, pismo z 13.11.2018 r. k. 150, pismo z 12.12.20108 r. k. 151, porozumienie z 03.06.2019 r. k. 152-153, pismo z 23.05.2019 r. k. 154, pismo z 21.05.2019 r. k. 155, pismo z 14.12.2018 r. k. 156, pismo z 13.12.2018 r. k. 157, lista pracowników, którzy otrzymali wypowiedzenia k. 158, wypowiedzenia pracownikom warunków umów o pracę . 159-165, przesłuchanie w imieniu pozwanej A. M. k.47v.-48 i k. 176v-177, przesłuchanie powódki k.176v

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu o dowód z przesłuchania za pozwanego A. M. oraz powódki B. Z., które wraz z dowodami z dokumentów tworzył spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 32 § 1 ustawy z dnia 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. z 2018r. poz. 917 ze zm.) każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. W myśl § 2 rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 38 § 1 i § 5 ww. ustawy 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. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

W myśl art. 44 ww. ustawy pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, o którym mowa w dziale dwunastym.

Zgodnie z treścią art. 42 § 1 ww. ustawy przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Zgodnie z § 2 w wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Z kolei w myśl § 3 w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

Z kolei art. 45 § 1 ww. ustawy stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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 myśl art. 104² ww. ustawy, regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową (§ 1). W razie nieuzgodnienia treści regulaminu pracy z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie, a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, regulamin pracy ustala pracodawca (§2). Natomiast art. 104³ ww. ustawy przewiduje, że regulamin pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy (§1). Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu pracy przed dopuszczeniem go do pracy (§2).

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego- regulamin pracy wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową nie ma mocy wiążącej (art. 104² KP i art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.; obecnie jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Jednakże w razie nieprzedstawienia w terminie 30 dni wspólnie uzgodnionego stanowiska przez organizacje związkowe w kwestii zaproponowanego przez pracodawcę terminu prowadzenia negocjacji, może on ustalić regulamin pracy bez uzgodnienia z tymi organizacjami (wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2001 r., sygn. akt I PKN 320/00).

Art. 214 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej (Dz. U. z 2019r. poz. 295 ze zm.) stanowił, iż w okresie od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia 1 lipca 2014 r. czas pracy pracowników komórek organizacyjnych (zakładów, pracowni):

- 1) radiologii, radioterapii, medycyny nuklearnej - stosujących w celach diagnostycznych lub leczniczych źródła promieniowania jonizującego,
 - 2) fizykoterapii, patomorfologii, histopatologii, cytopatologii, cytodiagnostyki, medycyny sądowej lub prosektoriów
- w zakresie określonym w ust. 2, nie może przekraczać 5 godzin na dobę i przeciętnie 25 godzin na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Zgodnie z art. 93 ust. 1 ustawy z 15 kwietnia 2011 roku o działalności leczniczej (Dz.U.2021.711) czas pracy pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym, z zastrzeżeniem art. 94 ust. 1, w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie może przekraczać 7 godzin 35 minut na dobę i przeciętnie 37 godzin 55 minut na tydzień w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Według obowiązujących przepisów ustawy o działalności leczniczej, pozwany był zobowiązany do dostosowania treści regulaminu w zakresie dobowej i tygodniowej normy czasu pracy (7 godz. 35 min. na dobę i 37 godz. 55 min. tygodniowo). Z uwagi na to, że tak zmiana warunków pracy ma charakter istotny zasadnym było podjęcie rozmów celem zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi oraz następnie dokonanie wypowiedzenia warunków pracy

pracownikom. Bezspornym jest, że pozwana podjęła rozmowy ze związkami zawodowymi, w tym zaproponowała kompromisowe rozwiązanie przedmiotowej kwestii. Organizacja związkowa nie zgadzała się na jakiegokolwiek zmiany, wskutek czego nie doszło do podpisania merytorycznego porozumienia. W tej sytuacji -w ocenie Sądu- pozwana była uprawniona (na podstawie art. 104² § 2 k.p.) aby w sposób jednostronny wprowadzić zmiany do regulaminu pracy w zakresie dobowej i tygodniowej normy czasu pracy. Takie zmiany weszły w życie i pracownicy zostali z tymi zmianami zapoznani. W dalszej kolejności pozwana wypowiedziała wszystkim fizjoterapeutom warunki pracy z powołaniem się na dokonaną zmianę regulaminu. Od tego wypowiedzenia warunków odwołała się tylko powódka i A. W. (inny członek zarządu Organizacji (...)). W postępowaniach sądowych prowadzonych z inicjatywy ww. osób zawarta została ugoda, gdyż okazało się, iż pozwana nie dopełniła warunku formalnego wypowiedzenia, tj. nie zawiadomiła o planowanym wypowiedzeniu warunków pracy organizację związkowe reprezentujące konkretnych pracowników.

Przy kolejnym wypowiedzeniu warunków pracy pozwana dochowała wszystkich wymogów formalnych i wówczas już tylko powódka odwołała się od tego wypowiedzenia warunków. Wypowiedzenie warunków pracy zostało dokonane na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 5 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a zatem było dopuszczalne pomimo, że powódka korzysta z ochrony wynikającej z faktu bycia członkiem zarządu związku zawodowego i pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy. Dokonane wypowiedzenie warunków było także uzasadnione faktem, że powódka pozostawałaby jako jedyny pracownik (fizjoterapeuta), który miałby skrócony dobowy i tygodniowy czas godzin pracy (art. 8 k.p.)

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd na podstawie przywołanych przepisów w pkt 1 wyroku oddalił powództwo.

O kosztach Sąd orzekł w pkt 2 na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r. w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia

postępowania. Powódka przegrała spór z pozwanym wobec czego winna jest zwrócić na jego rzecz koszty zastępstwa procesowego w łącznej kwocie 300 zł, tj. kwoty 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za I instancję oraz kwoty 120 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Z kolei mając na uwadze szczególne okoliczności sprawy w tym subiektywne przekonanie powódki o słuszności zgłoszonego roszczenia, Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. w pkt 3 wyroku odstąpił od obciążania powódki kosztami sądowymi.