

Sygn. akt III Pa 21/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2019r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Piotr Witkowski
Sędziowie:	SSO Danuta Poniatowska (spr.) SSO Mirosław Kowalewski
Protokolant:	st.sekr.sąd. Marta Majewska-Wronowska

po rozpoznaniu w dniu 30 grudnia 2019r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **K. W.**

przeciwko **(...)w S.**

o przywrócenie warunków pracy i płacy

na skutek apelacji pozwanego (...) w S.

od wyroku Sądu Rejonowego w Elku IV Wydziału Pracy

z dnia 16 października 2019r. sygn. akt IV P 37/19

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od (...) w S. na rzecz powoda K. W. 120 (sto dwadzieścia) złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 grudnia 2019r. do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem II instancji.**

(...)

UZASADNIENIE

Powód K. W. wystąpił z powództwem przeciwko pozwanemu (...) w S. domagając się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia przez pozwane przedsiębiorstwo warunków pracy i płacy dokonane powodowi pismem z 29 marca 2019 r., a w razie upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie powoda na dotychczasowe warunki pracy i płacy.

Pozwane (...) w S. wniosło o oddalenie powództwa.

Pozwana spółka dążyła do polubownego załatwienia sprawy, przedstawiając powodowi porozumienie zmieniające, którego ten nie zaakceptował.

Sąd Rejonowy w Elku wyrokiem z 16 października 2019 r. przywrócił powodowi K. W. warunki pracy i płacy sprzed wypowiedzenia zmieniającego doręczonego powodowi przez pozwanego Przedsiębiorstwo (...) sp. z o.o. w S. 29.03.2019 r. i zasądził na rzecz powoda od pozwanego koszty procesu. Rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujący ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny i rozważania prawne:

Powód K. W. został zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie (...) spółce z o.o. w S. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 2 listopada 2007r. początkowo jako Kierownik (...). Od 1 lutego 2008 r. za zgodą stron powodowi powierzono stanowisko Kierownika (...)w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu i Zastępcy Dyrektora (...)w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu. W dniu 28 lipca 2009 r. pozwana spółka zawarła z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Zastępcy Dyrektora (...), z powierzeniem wykonywania obowiązków Kierownika (...). Na podstawie kolejnego porozumienia zmieniającego zawartego 30 października 2009 r. powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako Kierownik (...). W dniu 2 kwietnia 2012r. pozwana spółka zawarła z powodem porozumienie zmieniające, na podstawie którego zmieniono powodowi umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisko Zastępcy Dyrektora (...), z powierzeniem wykonywania obowiązków Kierownika (...)do czasu rozliczenia projektu. Powód otrzymywał nagrody roczne na podstawie art.10 ust.3 ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Na podstawie kolejnego porozumienia zmieniającego zawartego 18 lipca 2016 r. powód otrzymał zmianę wynagrodzenia zasadniczego. Natomiast na podstawie kolejnego porozumienia zmieniającego zawartego 9 listopada 2016 r. powód i pozwana spółka postanowili zmienić zawartą umowę o pracę w zakresie wynagrodzenia w ten sposób, że na nowo ustalić wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek stażowy, nagrodę jubileuszową, fakultatywną nagrodę z dyspozycyjnego funduszu nagród, jednorazową odprawę pieniężną w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian a zmiany weszły w życie 1 listopada 2016 r. Na podstawie kolejnego porozumienia zmieniającego zawartego 18 lipca 2017 r. powodowi zmieniono wynagrodzenie zasadnicze. Na podstawie kolejnego porozumienia zmieniającego zawartego 29 czerwca 2018 r. powodowi zmieniono wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny.

Sąd Rejonowy wskazał, że powód otrzymywał od prezesa pozwanego, jako prokurent pozwanego przedsiębiorstwa, upoważnienie do wykonywania w imieniu pracodawcy wszelkich niezbędnych czynności, dotyczących stosunków pracy, w szczególności do składania oświadczeń woli w imieniu pracodawcy w relacjach z pracownikami spółki - odpowiednio 3.01.2014 r. na okres 7.01.2014-24.01.2014 r.; 1.08.2017 r. na okres 2.08.2017 r.-11.08.2017 r.; 21.11.2017 r. na okres 23.11.2017 r.-29.12.2017 r. W dniu 8.01.2018r. Rada Nadzorcza pozwanej spółki uchwałą nr (...)na podstawie art. 219 § 1 k.s.h. udzieliła powodowi upoważnienia do reprezentowania spółki, jako pracodawcy we wszelkich czynnościach dotyczących stosunków pracy pomiędzy spółką a jej pracownikami.

W dniu 5.12.2018 r. prezes pozwanego przedsiębiorstwa odwołał powodowi prokurę samoistną, udzieloną mu 12.04.2012 r.

W dniu 11 sierpnia 2014 r. zarządzeniem Prezesa zarządu pozwanego nr (...) zmieniony został regulamin wynagradzania pracowników i jednocześnie wprowadzony jednolity tekst regulaminu. Zmianom uległy zapisy dotyczące działu III „Inne świadczenia związane z pracą” w zakresie zwiększenia wysokości procentowych nagród jubileuszowych (§ 23 ust. 1) oraz odpraw pieniężnych w związku z przejściem na emeryturę (§ 27 ust. 1). W dniu 9 listopada 2016 r.

prezes zarządu pozwanego podpisał z powodem zatrudnionym na stanowisku zastępcy dyrektora (...) porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, w którym wskazano wszystkie elementy w zakresie wynagrodzenia, w tym nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalno-rentowej oraz fakultatywną nagrodę z dyspozycyjnego funduszu nagród. Porozumienie nie odwoływało się do regulaminu wynagradzania pracowników.

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 15 czerwca 2018 r. zarządzeniem prezesa pozwanego przedsiębiorstwa nr (...) zmieniony został regulamin wynagradzania pracowników i jednocześnie wprowadzony jednolity tekst regulaminu. W dziale III „Inne świadczenia związane z pracą” nie zostały zmienione wysokości procentowe nagród jubileuszowych oraz odpraw, pozostał także dyspozycyjny fundusz nagród. Zgodnie z § 3 ust.3 zmienionego regulaminu wynagradzania, nie dotyczy on zastępców dyrektora oraz głównego księgowego. Kolejnym zarządzeniem pozwanego przedsiębiorstwa nr (...) z 18 stycznia 2019 r. zmieniony został regulamin wynagradzania pracowników poprzez zmiany w zakresie zasad przyznawania pracownikom nagród jubileuszowych (§ 22 ust.1 i 4) oraz odprawy pieniężnej (§ 26 ust.1 i 2). W związku z tą zmianą pozwany przedstawił powodowi 22 stycznia 2019 r. porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, na mocy którego zmianie miałyby ulec wysokości należnej powodowi nagrody jubileuszowej i odprawy pieniężnej. Pozostałe warunki pracy pozostawałyby bez zmian. Powód nie podpisał porozumienia.

Z bezspornych ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powód jest (...)E. i zgodnie z art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym oraz na podstawie art. 43 pkt 1 kodeksu pracy i 42 kodeksu pracy, prezes pozwanego przedsiębiorstwa 29 stycznia 2019 r. zwrócił się do (...)Rady Miasta E. z wnioskiem o wyrażenie przez Radę Miasta E. zgody na zmianę umowy o pracę powoda w zakresie warunków pracy i płacy, dotyczących wysokości nagród jubileuszowych i odprawy emerytalno-rentowej. Prezes uzasadniał wniosek wprowadzeniem od 1 lutego 2019 r. zmiany dla wszystkich pracowników. Zarządzeniem prezesa przedsiębiorstwa nr (...) z 18 stycznia 2019 r. zmieniony został regulamin wynagradzania pracowników poprzez zmiany w zakresie zasad przyznawania pracownikom nagród jubileuszowych oraz odprawy pieniężnej.

Sąd Rejonowy wskazał, że Rada Miasta E. uchwałą nr (...)z dnia 27 marca 2019 r. odmówiła wyrażenia zgody na dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy powoda, wynikających z umowy o pracę z 2 listopada 2007 r., z uwagi na treść art. 39 k.p. i art. 43 k.p. (kopia uchwały Rady Miasta E. nr (...)z 27 marca 2019r. wraz z uzasadnieniem w aktach osobowych powoda).

W dniu 29 marca 2019 r. Rada Nadzorcza pozwanej spółki uchwałą nr (...)na podstawie art. 219 § 1 k.s.h. uchyliła powodowi upoważnienie do reprezentowania spółki, jako pracodawcy we wszelkich czynnościach dotyczących stosunków pracy pomiędzy spółką a jej pracownikami i w tym samym dniu doręczyła powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy przez pracodawcę w zakresie wysokości nagrody jubileuszowej oraz odprawy emerytalno-rentowej. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał zmianę warunków wynagradzania dotyczących ogółu pracowników na podstawie art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 43 pkt 1 k.p.

Sąd Rejonowy ustalił, że Wojewódzki Sąd Administracyjny w O. wyrokiem z 23 lipca 2019 r. w sprawie IISA/OI 406/19 stwierdził nieważność zaskarżonej uchwały. WSA stwierdził, że uzasadnienie zaskarżonej uchwały pozbawione jest w zasadzie elementów faktycznych i wnioskowania uzasadniającego odmowę wyrażenia zgody na zmianę warunków pracy i płacy, gdyż ogranicza się ono do analizy przepisów prawa, czym w sposób ewidentny wkracza w kompetencje sądu pracy.

Przedstawiając rozważania prawne, Sąd Rejonowy wskazał, że instytucja wypowiedzenia warunków pracy i płacy, zwana wypowiedzeniem zmieniającym, umożliwia doprowadzenie do

przekształcenia warunków zatrudnienia bez rozwiązywania stosunku pracy. Zgodnie z art. 42 § 3 Kodeksu pracy 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. Pracownik ma prawo, bez składania oświadczenia o odmowie przyjęcia warunków wypowiedzenia zmieniającego, poddać je kontroli sądu i powód tak uczynił w niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy powołał się na art. 25 ust. 2 ustawy z 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, według którego rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Rada gminy odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Judykatura oraz doktryna prawa samorządowego przyjęły zgodne stanowisko, że ochrona wprowadzona ww. przepisem obejmuje także tych radnych, którym pracodawca zamierza wypowiedzieć warunki pracy i płacy, ponieważ wypowiedzenie zmieniające (art. 42 k.p.) może zawsze prowadzić do definitywnego rozwiązania umownego stosunku pracy (wyrok SN z 17 września 2007 roku, III PK 36/07, tak też wyrok SN z 23 lutego 2006 roku, III BP 4/05).

Niedopuszczalna jest zatem - bez zgody rady gminy - zmiana warunków pracy lub płacy pracownika będącego równocześnie radnym gminy w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Zdaniem Sądu Rejonowego nadrzędnym celem zapisu z art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym jest ochrona stosunku pracy radnego, poprzez uzależnienie możliwości jego rozwiązania przez pracodawcę od wyrażenia zgody przez radę gminy, choćby miało się to odbyć kosztem uprawnień pracodawcy. Przy tym wyrażenie zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy lub odmowa jest pozostawione uznaniu rady gminy z wyjątkiem sytuacji, gdy dojdzie ona do przekonania, że podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. W takiej sytuacji rada zobowiązana jest odmówić wyrażenia zgody.

Sąd Rejonowy wskazał, że prezes pozwanego przedsiębiorstwa 29 stycznia 2019 r. zwrócił się do Przewodniczącego Rady Miasta E. z wnioskiem o wyrażenie przez Radę Miasta E. zgody na zmianę umowy o pracę powoda w zakresie warunków pracy i płacy, dotyczących wysokości nagród jubileuszowych i odprawy emerytalno-rentowej. Prezes uzasadniał wniosek faktem wprowadzenia od 1 lutego 2019 r. zmiany dla wszystkich pracowników zarządzeniem prezesa pozwanego przedsiębiorstwa nr (...) z 18 stycznia 2019 r., którym zmieniony został regulamin wynagradzania pracowników poprzez zmiany w zakresie zasad przyznawania pracownikom nagród jubileuszowych oraz odprawy pieniężnej.

Rada Miasta E. uchwałą nr (...)z dnia 27 marca 2019 r. odmówiła wyrażenia zgody na dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy powoda, wynikających z umowy o pracę z 2 listopada 2007r. z uwagi na treść art.39 k.p. i art.43 k.p. Uchwała została doręczona pozwanemu przedsiębiorstwu 3 kwietnia 2019 r. natomiast już 29 marca 2019 r. powodowi doręczono wypowiedzenie warunków pracy i płacy przez pracodawcę w zakresie wysokości nagrody jubileuszowej oraz odprawy emerytalno-rentowej. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał zmianę warunków wynagradzania dotyczących ogółu pracowników na podstawie art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 43pkt 1 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego, takie działanie pracodawcy jest niezgodne z przepisami bowiem pracodawca musi otrzymać zezwolenie na wypowiedzenie zmieniające przed wręceniem pracownikowi oświadczenia w tym zakresie. Powołał się na Sąd Najwyższy, który w wyroku z 10 czerwca 2013 r. (II PK 304/12) wypowiedział się, że zgoda rady powinna poprzedzać decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę i jej rozwiązanie. SN nie zgodził się z

poglądem sądu administracyjnego, że zwrócenie się do rady gminy może nastąpić po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę, ale przed rozwiązaniem stosunku pracy. Zdaniem SN istota rozwiązania przyjętego w art. 25 ust. 2 u.s.g. jest inna. Polega na zapoznaniu pracodawcy ze stanowiskiem rady gminy, zanim podejmie on decyzję o rozwiązaniu z radnym stosunku pracy. Stanowisko to SN prezentował również w wyroku z 14 września 2010 r. (II PK 111/10).

Sąd Rejonowy wskazał, że Wojewódzki Sąd Administracyjny w O. wyrokiem z 23 lipca 2019 r. w sprawie IISA/Ol 406/19 stwierdził nieważność zaskarżonej uchwały. Stwierdzenie nieważności uchwały rady gminy oznacza jej wyeliminowanie ze skutkiem od chwili podjęcia (ex tunc). Innymi słowy, stwierdzenie nieważności oznacza uznanie braku skuteczności stosowania aktu od chwili jego wydania, co niewątpliwie ma znaczenie z punktu widzenia interesu prawnego osób, do których została ona skierowana. Uchylenia uchwały nie można bowiem utożsamiać z uwzględnieniem skargi, a skutki stwierdzenia nieważności uchwały polegające na orzeczeniu o jej nieważności od daty podjęcia, są dalej idące niż uchylenie uchwały wywierające skutki od daty uchylenia (por. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 22 marca 2007 r. o sygn. akt II OSK 1776/06 publ. Lex nr 327767).

Tak więc w niniejszej sprawie wobec powoda nie spełniono warunku z art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym. Przepis ten, podobnie jak większość przepisów prawa administracyjnego, ma charakter ius cogens. Oznacza to, że obowiązuje on w sposób bezwzględny, zaś wszelkie działania prowadzące do jego złamania, lub obejścia obarczone są wadą prawną.

Sąd Rejonowy stwierdził, że obok opisanych powyżej naruszeń, odmowa wyrażenia zgody na zwolnienie musi być podporządkowana ochronie wartości, które są istotne i chronione przez porządek prawny. Bezsprzeczne w ustalonym stanie faktycznym i prawnym jest, że zgodnie z § 3 ust. 3 regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w pozwanym przedsiębiorstwie, nie dotyczy on powoda, stąd świadome uregulowanie jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą w treści umowy o pracę - dokonane przez pracodawcę za zgodą powoda. Brak przy tym uzasadnienia dla treści wskazywanych przez pozwaną przedsiębiorstwo w odpowiedzi na pozew, że powód wybiórczo traktuje regulacje wewnątrzzakładowe i korzysta z premii uznaniowej z regulaminu wynagradzania, skoro to w dokumencie w postaci umowy o pracę powoda wskazano wszystkie elementy w zakresie wynagrodzenia, w tym nagrodę jubileuszową i odprawę emerytalno-rentową oraz właśnie fakultatywną nagrodę z dyspozycyjnego funduszu nagród. Porozumienie to nie odwoływało się do regulaminu wynagradzania pracowników.

Sąd Rejonowy zaakcentował, że powód podlega ochronie przedemerytalnej z art. 39 k.p. Ochrona ta może być ograniczona poprzez zastosowanie art. 43 pkt 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy. W tym przypadku Sąd Rejonowy stoi na stanowisku, wyrażonym także w wyrokach SN:

- z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 634/98: Przez "zasady wynagradzania" z art. 241²⁶ § 2 k.p. należy rozumieć postanowienia określające warunki przyznawania wynagrodzenia za pracę oraz innych (dodatkowych) jego składników. Przepis ten nie obejmuje „zasad przyznawania innych świadczeń związanych z pracą” np. nagród jubileuszowych lub odpraw;

- z 28 kwietnia 2016 r., I PK 127-15, że zasady wynagradzania (art. 43 pkt 1 k.p.) to wynikające z przepisów prawa pracy reguły określające wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia (art. 78 § 2 k.p.), a nie zasady przyznawania innych świadczeń związanych z pracą (np. odpraw pieniężnych w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę - art. 92¹ § 1 k.p.)

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z ogólną zasadą postępowania procesowego odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c., zgodnie z którą strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Sąd obciążył stronę pozwaną jako stronę przegrywającą proces kosztami: opłaty sądowej poniesionej przez powoda i zastępstwa procesowego powoda, ustalonymi na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 265).

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wywiódł pozwany Przedsiębiorstwo (...) sp. z o.o. w S.. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

1. Naruszenie prawa materialnego, art. 43 pkt 1 KP poprzez błędne przyjęcie, iż wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy nie zostało dokonane w związku ze zmianą zasad wynagradzania dotyczącą ogółu pracowników zatrudnionych u pracodawcy oraz że wypowiedziana nagroda jubileuszowa oraz odprawa emerytalna nie stanowią umownego elementu wynagrodzenia za pracę powoda.

2. Naruszenie prawa materialnego - art. 8 KP poprzez:

a) Naruszenie społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa do ochrony przed wypowiedzeniem warunków pracy i płacy oraz zasad współżycia społecznego, poprzez powołanie się na brak zgody Rady Miejskiej w E. na wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy w sytuacji, gdy uchwała wyrażająca brak zgody, została wydana z naruszeniem prawa i jest nieważna, zaś ochrona przed zmianą treści stosunku pracy, wynikająca z art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym nie służy do udzielenia bezwarunkowej ochrony radnego przez zmianą treści stosunku pracy.

b) Naruszenie zasad współżycia społecznego, polegającą na powołaniu się przez powoda na ochronę przed wypowiedzeniem zmieniającym warunki pracy i płacy, na podstawie art. 39 KP, prowadzącą do nieuzasadnionego uprzywilejowania powoda na tle innych pracowników, w zakresie prawa do odprawy emerytalno-rentowej i nagrody jubileuszowej, znacząco wyższej, niż w przypadku wszystkich pozostałych pracowników pozwanej.

Powołując się na powyższe zarzuty pozwany przedsiębiorstwo wносиło o zmianę zaskarżonego wyroku, poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu za obie instancje, wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie, nie zawiera bowiem jakichkolwiek argumentów, które mogłyby skutecznie podważyć ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy. Zaskarżone orzeczenie jest trafne i zyskuje pełną aprobatę Sądu Okręgowego. Sąd Rejonowy przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego i oceny prawnej, a rozstrzygnięcie swoje również prawidłowo i wyczerpująco uzasadnił.

Wskazać należy, że w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszo instancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art. 328 § 2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wniosków prawnych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia.

W prawidłowo ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zastosował właściwe przepisy prawa materialnego i dokonał ich prawidłowej wykładni. Zarzut naruszenia prawa materialnego - niewłaściwego zastosowania przepisów art. 43 pkt 1 k.p. i art. 8 k.p. jest chybiony i nie może skutkować zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem powództwa.

Bezsporne jest w niniejszej sprawie, iż powód pełni funkcję (...) Rady Miasta E., więc zgodnie z treścią art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 994 z późn. zm.) pozwany naruszył prawo, ponieważ bez uzyskania uprzedniej zgody rady doręczył powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy w zakresie wysokości nagrody jubileuszowej oraz odprawy emerytalno-rentowej. Niezasadny jest podniesiony

w apelacji zarzut pozwanego, iż nieważna jest uchwała Nr (...) Rady Miasta E. z 27 marca 2019 r. odmawiająca wyrażenia zgody na dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy (...) K. W.. Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, że stwierdzenie przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w O. wyrokiem z 23 lipca 2019 r. w sprawie IISA/OI 406/19 nieważności zaskarżonej uchwały, oznacza jej wyeliminowanie ze skutkiem od chwili podjęcia (ex tunc). Oznacza to uznanie braku skuteczności stosowania aktu od chwili jego wydania, co niewątpliwie ma znaczenie z punktu widzenia interesu prawnego osób, do których została ona skierowana. Uchylenia uchwały nie można utożsamiać z uwzględnieniem skargi, a skutki stwierdzenia nieważności uchwały, polegające na orzeczeniu o jej nieważności od daty podjęcia, są dalej idące niż uchylenie uchwały wywierające skutki od daty uchylenia (por. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 22 marca 2007 r. o sygn. akt II OSK 1776/06 publ. Lex nr 327767).

Tak więc w niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości Sąd Okręgowy, że wobec powoda nie spełniono warunku z art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym. Przepis ten, podobnie jak większość przepisów prawa administracyjnego, ma charakter ius cogens. Oznacza to, że obowiązuje on w sposób bezwzględny, zaś wszelkie działania prowadzące do jego złamania, lub obejścia obarczone są wadą prawną.

Brak zgody właściwej rady gminy na zmianę warunków płacowych powoda, stanowiło wystarczającą podstawę do uwzględnienia powództwa i przywrócenia powodowi warunków pracy i płacy sprzed wypowiedzenia zmieniającego. Wbrew twierdzeniom apelującego, podstawą uwzględnienia powództwa nie był przepis art. 39 k.p. Wskazując na ten przepis oraz wyjaśniając dlaczego do powoda nie ma zastosowania art. 43 k.p., Sąd Rejonowy jedynie wzmacniał argumentację prawną, broniąc się przed zarzutem naruszenia zasad współżycia społecznego przez powoda, o którym stanowi art. 8 k.p.

W opinii apelującego, powoływanie się na brak zgody rady miejskiej na zmianę warunków pracy i płacy narusza, społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa pracownika wynikające z art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym. Należy zgodzić się z apelującym, że celem tego przepisu nie jest udzielenie bezwarunkowej ochrony w sferze uprawnień radnego w płaszczyźnie regulowanej przepisami prawa pracy, pozbawiając pracodawcę możliwości modyfikacji lub rozwiązania z radnym stosunku pracy. Nie ulega jednak wątpliwości, że to właściwej radzie gminy ustawodawca dał uprawnienie do badania zasadności wypowiedzenia i oceny tego wypowiedzenia z punktu widzenia tego przepisu. Powoduje to, że nie pracodawca ma oceniać, czy należy wyrazić zgodę na zmianę warunków zatrudnienia, tylko rada gminy. Decyzja rady podlega kontroli sądu administracyjnego i nie zależy od swobodnego uznania pracodawcy. Dlatego nie budzi wątpliwości, że w świetle art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, wyrażenie zgody przez radę musi poprzedzać dokonanie wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy nie zgadza się z zarzutem apelującego, że przywrócenie powoda do pracy na warunkach sprzed wypowiedzenia, narusza zasady współżycia społecznego, w ten sposób, że prowadzi do nieuzasadnionego uprzywilejowania powoda na tle innych pracowników, w zakresie prawa do nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalno-rentowej, znacząco wyższych, niż w przypadku wszystkich pozostałych pracowników pozwanej. Naruszeniem zasad współżycia społecznego jest raczej pośpiech pozwanego, który próbuje zmienić te zasady tuż przed uzyskaniem przez powoda uprawnień do nagrody jubileuszowej po odpowiednio długim stażu pracowniczym, bez uzyskania odpowiedniego stanowiska Rady Gminy E.. Należy też przypomnieć pozwanemu, że powód został wyłączony z regulaminu wynagradzania pracowników i były do tego podstawy prawne i faktyczne. Czynienie powodowi zarzutu naruszenia zasad współżycia społecznego z przysługującego mu prawa, nie zyskuje aprobaty Sądu.

Nie są zasadne również wymienione w apelacji zarzuty naruszenia prawa materialnego - art. 43 pkt 1 k.p. oraz art. 8 k.p.

Należy podkreślić, iż w przypadku powoda nie zostały spełnione przesłanki przewidziane w art. 43 pkt 1 k. p. Otóż wprowadzone nowe zasady wynagradzania nie dotyczą ani ogółu pracowników, ani grupy, do której należy powód jako zastępca dyrektora (...) Zgodnie bowiem z § 3 ust. 3 Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o., regulamin wynagradzania pracowników nie dotyczy zasad wynagradzania osób, o których mowa w art. 2 pkt. 2-4 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi

podmiotami prawnymi, tj. Zastępców Dyrektora oraz Głównego Księgowego. Tym samym zmiana regulaminu wynagradzania wprowadzona zarządzeniem Prezesa pozwanego nr (...) z dnia 18 stycznia 2019 roku nie dotyczy ogółu pracowników, ponieważ pewna część pracowników została wyłączona spod obowiązywania niniejszego regulaminu, ani tym bardziej nie dotyczy zasad wynagradzania tej grupy, do której należy pozwany. Pojęcie ogółu pracowników zakładu należy rozumieć jako równoważnik znaczeniowy wszystkich pracowników danego zakładu pracy. A skoro regulamin wynagradzania nie dotyczy powoda, więc nie zachodzi sytuacja, że wypowiedzenie stało się konieczne, jak stanowi art. 43 pkt. 1 Kodeksu pracy.

Dodatkowo należy zauważyć, że zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem reguły przyznawania innych świadczeń majątkowych związanych z pracą nie mają charakteru zasad wynagradzania. Sąd Najwyższy w wyroku z 29 kwietnia 2016 roku sygn. akt I PK 127/15 (OSNP 2017/12/157) wskazał, że „Zasady wynagradzania (art. 43 pkt 1 k.p.) to wynikające z przepisów prawa pracy reguły określające wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia (art. 78 § 2 k.p.), a nie zasady przyznawania innych świadczeń związanych z pracą (np. odpraw pieniężnych w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę - art. 92¹ § 1 k.p.).”

W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy zauważył, że art. 43 pkt 1 k.p. nie stanowi zatem podstawy do wypowiedzenia pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., warunków pracy lub płacy w zakresie dotyczącym odprawy emerytalno-rentowej.” Sąd Najwyższy trafnie wyjaśnił, że „Nie budzi też wątpliwości w orzecznictwie, że odprawa emerytalna lub rentowa nie jest wynagrodzeniem za pracę, lecz innym świadczeniem (np. wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2003 r., II UK1/02, LEX nr 583799).

W ocenie Sądu Okręgowego, że skoro art. 43 k.p. wprowadza wyjątek od zasady ochrony przed wypowiedzeniem pracowników w wieku przedemerytalnym, to przy jego wykładni należy kierować się zasadą niedokonywania rozszerzającej wykładni wyjątków. Wobec powyższego należy stwierdzić, że przez "zasady wynagradzania" z art. 43 pkt 1 k.p. należy rozumieć wynikające z przepisów prawa pracy reguły określające wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy (art. 78 § 2 k.p.). Przepis ten nie obejmuje "zasad przyznawania innych świadczeń związanych z pracą", w tym np. odpraw pieniężnych w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę. Przepis art. 43 pkt 1 k.p. nie stanowi zatem podstawy do wypowiedzenia pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., warunków pracy lub płacy w zakresie dotyczącym odprawy emerytalno-rentowej.

Pogląd, zgodnie z którym pojęcie zasad lub warunków wynagradzania nie obejmuje zasad lub warunków przyznawania innych świadczeń, jest poglądem zdecydowanie ugruntowanym w orzecznictwie. Sąd Najwyższy w wyroku z 24 marca 1999 r. o sygn. I PKN 634/98 (OSNP 2000/10/383) wskazał, że „Przez "zasady wynagradzania" z art. 241²⁶ § 2 k.p. należy rozumieć postanowienia określające warunki przyznawania wynagrodzenia za pracę oraz innych (dodatkowych) jego składników. Przepis ten nie obejmuje "zasad przyznawania innych świadczeń związanych z pracą", np. nagród jubileuszowych lub odpraw pieniężnych w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę”.

Kierując się powyższymi ustaleniami i rozważaniami, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że zarzuty apelacyjne pozwanego nie zdołały podważyć prawidłowości dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych i przyjętej przez ten Sąd oceny zasadności powództwa. Z tych wszystkich przyczyn Sąd Okręgowy na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz.265).

(...)