

Sygn. akt VII P 653/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Lublin, 30 grudnia 2019 roku

Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący-sędzia Agnieszka Błach-Józwiak

Ławnicy: Maria Kiszczak

Włodzimierz Smaga

Protokolant Oktawia Tomicka

po rozpoznaniu 19 grudnia 2019 roku w Lublinie

na rozprawie

spraw

1) z powództwa **A. T.**

przeciwko **Centrum (...) L. im. św. J. z D. w L.**

o przywrócenie warunków pracy w zakresie wynagrodzenia zasadniczego i wynagrodzenie za czas świadczenia pracy na zmienionych warunkach

I. oddała powództwo;

II. zasądza od A. T. na rzecz Centrum (...) L. im. św. J. z D. w L. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów procesu;

2) z powództwa **K. S.**

przeciwko **Centrum (...) L. im. św. J. z D. w L.**

o przywrócenie warunków pracy w zakresie wynagrodzenia zasadniczego i wynagrodzenie za czas świadczenia pracy na zmienionych warunkach

I. oddała powództwo;

II. zasądza od K. S. na rzecz Centrum (...) L. im. św. J. z D. w L. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów procesu;

3) z powództwa **A. R.**

przeciwko **Centrum (...) L. im. św. J. z D. w L.**

o przywrócenie warunków pracy w zakresie wynagrodzenia zasadniczego i wynagrodzenie za czas świadczenia pracy na zmienionych warunkach

I. oddała powództwo;

II. zasądza od A. R. na rzecz Centrum (...) L. im. św. J. z D. w L. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Maria Kiszczak Agnieszka Błach-Jóźwik Włodzimierz Smaga

UZASADNIENIE

W pozwie z 20 września 2017 roku, skierowanym przeciwko Centrum (...) L. im. Św. J. z D. w L., A. T. wniosła o uznanie wypowiedzenia jej warunków wynagradzania za pracę za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia przywrócenie poprzednich warunków pracy w zakresie wynagrodzenia zasadniczego oraz zasądzenie wynagrodzenia wyrównującego za cały okres świadczenia pracy na zmienionych warunkach, zarówno w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, jak i pochodnych, ustalanych w oparciu o wartość wynagrodzenia zasadniczego; wносиła też o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że 31 sierpnia 2017 roku pozwany doręczył jej oświadczenie woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy w zakresie płacy, zmniejszając wynagrodzenie zasadnicze z kwoty 7389 zł do kwoty 6500 zł, podnosząc że działania pracodawcy dotyczące wypowiedzenia warunków płacy w ramach zwolnień grupowych naruszały przepisy prawa: wydany przez pracodawcę Regulamin zwolnień grupowych wypowiedzeń, dokonał jednostronnego ustalenia stawek wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych grup zawodowych (...), jednocześnie stanowił ingerencję pracodawcy w treść Regulaminu wynagradzania (...), w którym stawki wynagrodzenia zasadniczego dla określonych kategorii zaszeregowania określone zostały tylko w zakresie minimalnych wartości, bez określenia maksymalnych wartości. Brak maksymalnych stawek nie stanowi jednak, jej zdaniem, o możliwości ich określenia w drodze jakichkolwiek innych działań. Mimo ułomnej treści Regulaminu wynagradzania w tym zakresie nie można było uznać, że jest on aktem niepełnym w związku z czym niemożliwa była jednostronna ingerencja pracodawcy w jego treść. Takie działanie pozwanego miało na celu obejście przepisów kodeksu pracy dotyczących zmian treści regulaminów wynagradzania, który poprzez procedurę wypowiedzeń zmieniających wprowadził stawki maksymalne. Również kryteria doboru pracowników do grupowego wypowiedzenia zmieniającego nie były sprawiedliwe i obiektywne. Pracodawca przy tym wyznaczył pewne wartości według sobie znanych reguł i w oparciu o nie wytypował pracowników, którym wypowiedziane zostały warunki płacy. Wskazała także, że powołane przez pracodawcę w treści wypowiedzenia „nieuzasadnione znaczne rozwarstwienie wynagrodzeń zasadniczych w poszczególnych grupach zawodowych” nie jest zgodne z prawdą, bowiem wyższy poziom wynagrodzeń zasadniczych w grupie zawodowej lekarzy dotyczy wyłącznie jednostkowych przypadków.

W pozwie z 19 września 2017 roku, skierowanym przeciwko Centrum (...) L. im. Św. J. z D. w L., K. S. wniosła o uznanie wypowiedzenia zmieniającego jej warunki umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia za pracę za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia przywrócenie poprzednich warunków pracy w zakresie wynagrodzenia zasadniczego oraz zasądzenie wynagrodzenia wyrównującego za cały okres świadczenia pracy na zmienionych warunkach, zarówno w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, jak i pochodnych, ustalanych w oparciu o wartość wynagrodzenia zasadniczego; wносиła też o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że 29 sierpnia 2017 roku pozwany wręczył jej wypowiedzenie warunków pracy lub płacy w zakresie płacy, wskutek czego jej wynagrodzenie z dniem 1 grudnia 2017 roku miało ulec obniżeniu o 500 zł. Jej zdaniem przyczyna wypowiedzenia jest bezzasadna i bezprawna, zaś przyjęte kryteria do obniżenia wynagrodzenia zasadniczego nie uzasadniały ich zastosowania. Podniosła, że Oddział Onkologii Klinicznej, na którym jest zatrudniona, jest jednym z nielicznych oddziałów (...), które mają zapewnione finansowanie z NFZ i przyczyniają się do zapewnienia pozwanemu dochodów, a nie generują straty jak inne oddziały. W pozwanym zakładzie pracy obowiązuje przy tym Regulamin wynagradzania, który uwzględnia kategorie zaszeregowania pracowników i kwoty minimalne wynagrodzenia zasadniczego. Nie zawiera on maksymalnych kwot w zakresie

wynagrodzenia zasadniczego, które uzgadniane było w drodze ustaleń umownych z zachowaniem przewidzianego minimum. 10 sierpnia 2017 roku pracodawca wprowadził Regulamin grupowych wypowiedzeń w zakresie płacy w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wydanie tego regulaminu było jednak niedozwolone wobec braku wypracowania porozumienia ze związkami zawodowymi. Jednocześnie w sytuacji, gdy w Regulaminie wynagradzania (...) nie zostały określone maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do poszczególnych kategorii zaszeregowania (stanowisk pracy), pozwany nie miał prawa do określenia ich w inny sposób, aniżeli przez zmianę Regulaminu wynagradzania. Tym samym Regulamin zwolnień grupowych wypowiedzeń stanowi jednostronną ingerencję pracodawcy w treść Regulaminu wynagradzania (...). Takie działanie pozwanego miało na celu obejście przepisów kodeksu pracy dotyczących zmian treści regulaminów wynagradzania, który poprzez procedurę także, że brak jest w istocie ustalonych kryteriów doboru, zostały natomiast ukształtowane wartości maksymalnych wynagrodzeń, przy czym pracodawca przyjął wartość te wedle własnego uznania, nie odwołując się do czytelnych powodów. Wskazała również, że powołany przez pracodawcę powód wypowiedzenia, tj. nieuzasadnione znaczne rozwarstwienie wynagrodzeń zasadniczych w poszczególnych grupach zawodowych jest nieprawdziwy, bowiem wyższy poziom wynagrodzeń zasadniczych w grupie zawodowej lekarzy dotyczy wyłącznie jednostkowych przypadków.

W pozwie z 19 września 2017 roku, skierowanym przeciwko Centrum (...) L. im. Św. J. z D. w L., A. R. wniosła o uznanie wypowiedzenia zmieniającego jej warunki umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia za pracę za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia przywrócenie poprzednich warunków pracy w zakresie wynagrodzenia zasadniczego oraz zasądzenie wynagrodzenia wyrównującego za cały okres świadczenia pracy na zmienionych warunkach, zarówno w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, jak i pochodnych, ustalanych w oparciu o wartość wynagrodzenia zasadniczego; wnosila też o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że na skutek wręzonego jej wypowiedzenia zmieniającego, jej wynagrodzenie zasadnicze miało ulec obniżeniu o 500 zł. Jej zdaniem zaś przyczyna wypowiedzenia jest bezzasadna i bezprawna, zaś przyjęte kryteria do obniżenia wynagrodzenia zasadniczego nie uzasadniały ich zastosowania wobec niej. Podobnie jak K. S. podniosła, że Oddział Onkologii Klinicznej, na którym jest zatrudniona, jest jednym z nielicznych oddziałów (...), które mają zapewnione finansowanie z NFZ i przyczyniają się do zapewnienia pozwanemu dochodów, a nie generują straty jak inne oddziały. W pozwanym zakładzie pracy obowiązuje przy tym Regulamin wynagradzania, który uwzględnia kategorie zaszeregowania pracowników i kwoty minimalne wynagrodzenia zasadniczego. Nie zawiera on maksymalnych kwot w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, które uzgadniane było w drodze ustaleń umownych z zachowaniem przewidzianego minimum. 10 sierpnia 2017 roku pracodawca wprowadził Regulamin grupowych wypowiedzeń w zakresie płacy w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wydanie tego regulaminu było jednak niedozwolone wobec braku wypracowania porozumienia ze związkami zawodowymi. Jednocześnie w sytuacji, gdy w Regulaminie wynagradzania (...) nie zostały określone maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do poszczególnych kategorii zaszeregowania (stanowisk pracy), pozwany nie miał prawa do określenia ich w inny sposób, aniżeli przez zmianę Regulaminu wynagradzania. Tym samym Regulamin zwolnień grupowych wypowiedzeń stanowi jednostronną ingerencję pracodawcy w treść Regulaminu wynagradzania (...). Takie działanie pozwanego miało na celu obejście przepisów kodeksu pracy dotyczących zmian treści regulaminów wynagradzania, który poprzez procedurę także, że brak jest w istocie ustalonych kryteriów doboru, zostały natomiast ukształtowane wartości maksymalnych wynagrodzeń, przy czym pracodawca przyjął wartość te wedle własnego uznania, nie odwołując się do czytelnych powodów. Wskazała również, że powołany przez pracodawcę powód wypowiedzenia, tj. nieuzasadnione znaczne rozwarstwienie wynagrodzeń zasadniczych w poszczególnych grupach zawodowych jest nieprawdziwy, bowiem wyższy poziom wynagrodzeń zasadniczych w grupie zawodowej lekarzy dotyczy wyłącznie jednostkowych przypadków.

Postanowieniami z 30 listopada 2017 roku Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie postanowił zarządzić połączenie spraw do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Pozwane Centrum (...) L. im. Św. J. z D. w L. wnosilo o oddalenie powództw w całości i zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozwy wyjaśniono, że w dacie wręczenia powódkom oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy obowiązywał Regulamin wynagradzania odnoszący się wyłącznie do stawek minimalnych wynagrodzenia zasadniczego. Ze względu na złą sytuację ekonomiczną placówki, przejawiającą się ujemnym wynikiem finansowym, dyrekcja (...) zmuszona została do podjęcia działań restrukturyzacyjnych w tym m.in. obniżenia kosztów wynagrodzeń. W czerwcu 2017 roku pracodawca o zamiarze dokonania grupowego wypowiedzenia warunków pracy w zakresie wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych grup zawodowych powiadomił działające w szpitalu związki zawodowe. Powyższym zainicjował negocjacje i konsultacje przewidziane w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Do zawarcia porozumienia ze wszystkimi działającymi u pracodawcy organizacjami związkowymi nie doszło i w tej sytuacji zdecydowano się na ustalenie Regulaminu grupowych wypowiedzeń pracownikom warunków pracy lub płacy w zakresie płacy w trybie ustawy. Ustalenie tego regulaminu nastąpiło 10 sierpnia 2017 roku, o czym niezwłocznie poinformowano powiatowy urząd pracy. Regulamin grupowych wypowiedzeń zakładał, że zakwalifikowani do obniżenia wynagrodzenia zasadniczego będą pracownicy, których wynagrodzenie zasadnicze na dzień wejścia regulaminu przekraczało wartości kwotowe wskazane w załączniku nr 1. – załącznik ten został opracowany ze wskazaniem grupy zawodowej oraz stanowiska. Sposób przedstawienia tych danych był obiektywnie zrozumiały i nie budził zastrzeżeń. W sytuacji, gdy aktualne wynagrodzenie przekraczało wartość wskazaną w załączniku, dany pracownik zostawał objęty grupowym wypowiedzeniem. Wartość nowo ukształtowanego wynagrodzenia to kwota wskazana w załączniku – maksymalna wartość wynagrodzenia na danym stanowisku w określonej grupie zawodowej. Zaznaczono, że wprowadzenie Regulaminu grupowych wypowiedzeń nie stanowiło zmiany Regulaminu wynagradzania. Przyczyną wypowiedzenia powódkom warunków płacy była zaś zła sytuacja ekonomiczna zakładu pracy. W złożonych oświadczeniach woli wskazany został fakt zakwalifikowania powódek w świetle przyjętego kryterium do obniżenia wynagrodzenia zasadniczego. Kryterium to jest jasne i zrozumiałe, jak również sprawiedliwe i obiektywne ze względu na znaczne rozwarstwienie wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach w grupach zawodowych. W tej sytuacji wskazane w wypowiedzeniach przyczyny są prawdziwe i rzeczywiste.

Ustalony w toku procesu stan faktyczny był następujący.

A. T. została zatrudniona w Centrum (...) L. im. Św. J. z D. w L. od 1 stycznia 2005 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku starszego asystenta lekarza medycyny na Oddziale Onkologii Klinicznej z Pododdziałem Chemioterapii Diennej; od 1 lipca 2015 roku jej wynagrodzenie zasadnicze zostało ustalone na kwotę 7.389 zł.

K. S. została zatrudniona w Centrum (...) L. im. Św. J. z D. w L. od 1 marca 2005 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku starszego asystenta lekarza medycyny na Oddziale Onkologii Klinicznej; od 1 sierpnia 2015 roku jej wynagrodzenie zasadnicze zostało ustalone na kwotę 7.000 zł.

A. R. została zatrudniona w Centrum (...) L. im. Św. J. z D. w L. od 1 października 2004 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku starszego asystenta lekarza medycyny na Oddziale Onkologii Klinicznej; od 1 sierpnia 2015 roku jej wynagrodzenie zasadnicze zostało ustalone na kwotę 7.000 zł.

(okoliczności niesporne, p. dokumenty w części B akt osobowych)

Z uwagi na pogarszającą się od 2015 roku sytuację finansową Centrum (...) L. im. Św. J. z D. w L. i wielomilionowe straty szpitala, we wrześniu 2016 roku został opracowany plan naprawczy, mający na celu przywrócenie równowagi wewnętrznej Centrum w ujęciu operacyjnym i bilansowym w drodze procesu reorganizacyjnego obejmującego

swym zakresem zmiany organizacyjne, ekonomiczne i finansowe. Założono, że wdrożenie planu naprawczego w perspektywie najbliższych lat doprowadzi do zbilansowania przychodów i kosztów szpitala i uzyskania płynności finansowej. Zaplanowane działania restrukturyzacyjne miały zostać przeprowadzone w czterech głównych obszarach działania jednostki i polegać na restrukturyzacji organizacyjnej, finansowej, zatrudnienia i katalogu świadczonych usług medycznych.

Restrukturyzacja zatrudnienia miała objąć redukcję liczby zatrudnionych pracowników oraz zmiany w systemie wynagradzania. Początkowo zaproponowano dwie koncepcje obniżenia kosztów pracy: pierwsza miała polegać na zwolnieniu grupowym ok. 300 pracowników, drugą opcją było obniżenie wynagrodzeń zasadniczych.

(dowody: plan naprawczy – k. 189-219, opinia biegłego rewidenta – k. 179-187v, zeznania G. G. – k. 969v-972, zeznania M. K. – k. 937-940, zeznania J. K. – k. 1046v-1047v, zeznania A. K. – k. 931v-937, zeznania M. K. – k. 1048)

Analizując poziom wynagrodzeń w (...) zauważono duże rozwarstwienie pomiędzy wynagrodzeniami zasadniczymi pracowników zatrudnionych na podobnych lub takich samych stanowiskach, bądź wykonujących ten sam zakres czynności. Zróżnicowanie występowało także przy porównywaniu wynagrodzeń zasadniczych pracowników poszczególnych komórek organizacyjnych szpitala. W grupie starszych asystentów lekarzy medycyny różnice dochodziły do 100% w zależności od tego na jakim oddziale świadczyli pracę. W niektórych jednostkach wynagrodzenia zasadnicze pracowników były podwyższane nawet 3 razy w roku, w innych zaś podwyżek nie było w ogóle. Poziom wynagrodzeń niektórych pracowników był przy tym wyraźnie nieadekwatny w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy i tak np. sekretarki zarabiała po ok. 5.000-7.000 zł – tyle samo co niektórzy lekarze, jeden z dozorców zatrudniony na ½ etatu zarabiał 3.500 zł, pielęgniarki miały zaś niższe wynagrodzenia niż personel niemedyczny posiadający się wykształcenie zawodowe.

(dowody: zeznania A. K. – k. 931v-937, zeznania M. K. – k. 937-940, zeznania G. G. – k. 969v-972, zeznania D. G.-D. – k. 972-973)

Plan naprawczy, zakładający oszczędności na poziomie 15 mln zł rocznie, został 3 października 2016 roku pozytywnie zaopiniowany przez Radę Społeczną Centrum (...) L. im. Św. J. z D. w L.. Ostatecznie zdecydowano się na wariant obniżenia i wyrównania wynagrodzeń zasadniczych, zakładając że liczba zatrudnionych nie ulegnie zmianie.

Przy określaniu maksymalnej stawki wynagrodzenia dla poszczególnych grup zawodowych lub stanowisk brano pod uwagę poziom wynagrodzeń w innych szpitalach województwa (...), a także innych placówkach medycznych zajmujących się leczeniem chorób nowotworowych, przy uwzględnieniu różnic między regionalnymi ośrodkami onkologicznymi. Uwzględniano również zapotrzebowanie i dostępność danych specjalistów na rynku – z tych też względów w przypadku grup lekarzy patomorfologów i anestezjologów ustalono maksymalne wartości wynagrodzenia zasadniczego na wyższym poziomie niż w przypadku lekarzy innych specjalności.

(dowody: uchwała nr 18/2016 z 3 października 2016 roku – k. 188, zeznania G. G. – k. 969v-972, zeznania M. K. – k. 937-940, zeznania J. K. – k. 1046v-1047v, zeznania A. K. – k. 931v-937)

28 czerwca 2017 roku pracodawca poinformował wszystkie działające w szpitalu związki zawodowe o konieczności i zamiarze dokonania grupowego wypowiedzenia warunków pracy lub płacy części pracownikom w zakresie wynagrodzenia zasadniczego poszczególnych grup zawodowych i konkretnych stanowisk.

W okresie od 28 czerwca do 28 lipca 2017 roku odbyły się konsultacje i negocjacje zamiaru przeprowadzenia grupowego wypowiedzenia części pracownikom warunków pracy lub płacy w części obejmującej wynagrodzenie zasadnicze. Proces restrukturyzacji, jego przyczyny i co za tym idzie planowane obniżki wynagrodzeń były szeroko dyskutowane. Odbywało się wiele spotkań, w tym także z pracownikami. Pracodawca uznał część postulatów związkowych za zasadne, wprowadzając określone zmiany w wybranych grupach zawodowych i stanowiskach, niemniej jednak do zawarcia porozumienia ze wszystkimi organizacjami związkowymi nie doszło, ponieważ pewne żądania finansowe były niemożliwe do zrealizowania przy uwzględnieniu założeń planu naprawczego.

(dowody: zawiadomienie Powiatowego Urzędu Pracy – k. 150, wstęp do regulaminu grupowych wypowiedzeń – k. 156-178, protokół spotkania ze związkami zawodowymi – k. 498-514, korespondencja ze związkami zawodowymi – k. 515-599, zeznania G. G. – k. 969v-972, zeznania M. K. – k. 937-940, zeznania J. K. – k. 1046v-1047v, zeznania A. K. – k. 931v-937, zeznania D. G.-D. – k. 972-973, zeznania M. K. – k. 973v-974)

Wobec braku porozumienia z organizacjami związkowymi, zarządzeniem nr 147 Dyrektora (...) z 10 sierpnia 2017 roku wprowadzony został, w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, „Regulamin grupowych wypowiedzeń pracownikom warunków pracy lub płacy w zakresie płacy”.

(okoliczności niesporne, p. zarządzenie – k. 155)

W Regulaminie przewidziano, że zakwalifikowani do obniżenia wynagrodzenia zasadniczego będą pracownicy, których wynagrodzenie zasadnicze na dzień wejścia regulaminu przekracza wartości kwotowe wskazane w załączniku nr 1. Załącznik ten został opracowany ze wskazaniem grupy zawodowej oraz stanowiska; dla grupy zawodowej lekarzy maksymalne wynagrodzenie na stanowisku starszego asystenta lekarza medycyny wynosiło 6.500 zł. Jeśli więc w danej grupie zawodowej/grupie stanowisk wynagrodzenie danego pracownika przekraczało określony w załączniku poziom, wówczas pracownik ten kwalifikowany był do wypowiedzenia warunków pracy w zakresie wynagrodzenia zasadniczego – i obniżenia jego wynagrodzenia zasadniczego do poziomu ustalonego w załączniku.

(dowody: regulamin z załącznikami – k. 156-178, zeznania G. G. – k. 969v-972, zeznania A. K. – k. 931v-937)

Na 10 sierpnia 2017 roku w Centrum Onkologii zatrudnionych było ogółem 1.181 pracowników, w tym: 213 lekarzy, 342 pielęgniarki i położne, 12 farmaceutów, 27 diagnostów laboratoryjnych, 62 osoby pozostałego personelu medycznego wymagającego wyższego wykształcenia, 75 techników medycznych, 135 osób pozostałego personelu medycznego wymagającego średniego wykształcenia, 164 osób personelu medycznego wymagającego podstawowego wykształcenia, 43 osoby personelu technicznego, 17 osób personelu kuchni.

Wypowiedzenia zmieniające planowo miały objąć 513 osób. Pozostała część pracowników Centrum nie podlegała regulacjom, gdyż ich wynagrodzenia zasadnicze były niższe lub równe w stosunku do maksymalnego poziomu ustalonego w Regulaminie wypowiedzeń grupowych.

(dowody: lista pracowników – k. 813-819, zeznania A. K. – k. 931v-937, zeznania M. K. – k. 937-940)

Pismem z 10 sierpnia 2017 roku pracodawca zawiadomił Miejski Urząd Pracy o ustaleniu Regulaminu grupowych wypowiedzeń warunków pracy lub płacy w zakresie płacy, tj. wynagrodzenia zasadniczego.

(okoliczności niesporne, zawiadomienie – k. 29-31)

W tym czasie u pozwanego pracodawcy obowiązywał Regulamin wynagradzania pracowników (...), który wskazywał stawki minimalne wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach, których poziom wynagrodzeń zasadniczych przyjęty w Regulaminie wypowiedzeń zmieniających nie przekraczał. Po wydaniu Regulaminu wypowiedzeń zmieniających rozpoczęto prace nad nowym regulaminem wynagradzania.

(dowody: regulamin wynagradzania – k. 384-432, zeznania A. K. – k. 931v-937)

31 sierpnia 2017 roku pracodawca wręczył A. T. oświadczenie woli w przedmiocie wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy w części dotyczącej warunków płacy, w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia; po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 grudnia 2017 roku, zaproponowano jej wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 6.500 zł miesięcznie. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano, że 10 sierpnia 2017 roku zarządzeniem dyrektora (...) nr 147 został wprowadzony Regulamin grupowych wypowiedzeń pracownikom warunków pracy lub płacy w zakresie płacy, w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

i została ona zakwalifikowana w świetle przyjętego kryterium do obniżenia wynagrodzenia zasadniczego. Wskazano przy tym, że przyczyną wypowiedzenia warunków pracy i płacy w zakresie płacy była zła sytuacja ekonomiczna (...), polegająca na braku środków finansowych na pokrycie całości kosztów utrzymania szpitala oraz narastającego jego zadłużenia. Przeprowadzona analiza wynagrodzeń zasadniczych pracowników wskazała na nieuzasadnione znaczne rozwarstwienie ich poziomu w ramach poszczególnych grup zawodowych i stanowisk pracy. Ciężka sytuacja finansowa szpitala i grożąca utrata płynności finansowej zmusiła pracodawcę do podjęcia działań naprawczych w obszarze kosztów związanych z wynagrodzeniami wypłacanymi pracownikom.

29 sierpnia 2017 roku pracodawca wręczył K. S. oświadczenie woli w przedmiocie wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy w części dotyczącej warunków płacy, w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia; po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 grudnia 2017 roku, zaproponowano jej wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 6.500 zł miesięcznie. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano, że 10 sierpnia 2017 roku zarządzeniem dyrektora (...) nr 147 został wprowadzony Regulamin grupowych wypowiedzeń pracownikom warunków pracy lub płacy w zakresie płacy, w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i została ona zakwalifikowana w świetle przyjętego kryterium do obniżenia wynagrodzenia zasadniczego. Wskazano przy tym, że przyczyną wypowiedzenia warunków pracy i płacy w zakresie płacy była zła sytuacja ekonomiczna (...), polegająca na braku środków finansowych na pokrycie całości kosztów utrzymania szpitala oraz narastającego jego zadłużenia. Przeprowadzona analiza wynagrodzeń zasadniczych pracowników wskazała na nieuzasadnione znaczne rozwarstwienie ich poziomu w ramach poszczególnych grup zawodowych i stanowisk pracy. Ciężka sytuacja finansowa szpitala i grożąca utrata płynności finansowej zmusiła pracodawcę do podjęcia działań naprawczych w obszarze kosztów związanych z wynagrodzeniami wypłacanymi pracownikom.

29 sierpnia 2017 roku pracodawca wręczył A. R. oświadczenie woli w przedmiocie wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy lub płacy w części dotyczącej warunków płacy, w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia; po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 grudnia 2017 roku, zaproponowano jej wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 6.500 zł miesięcznie. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano, że 10 sierpnia 2017 roku zarządzeniem dyrektora (...) nr 147 został wprowadzony Regulamin grupowych wypowiedzeń pracownikom warunków pracy lub płacy w zakresie płacy, w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i została ona zakwalifikowana w świetle przyjętego kryterium do obniżenia wynagrodzenia zasadniczego. Wskazano przy tym, że przyczyną wypowiedzenia warunków pracy i płacy w zakresie płacy była zła sytuacja ekonomiczna (...), polegająca na braku środków finansowych na pokrycie całości kosztów utrzymania szpitala oraz narastającego jego zadłużenia. Przeprowadzona analiza wynagrodzeń zasadniczych pracowników wskazała na nieuzasadnione znaczne rozwarstwienie ich poziomu w ramach poszczególnych grup zawodowych i stanowisk pracy. Ciężka sytuacja finansowa szpitala i grożąca utrata płynności finansowej zmusiła pracodawcę do podjęcia działań naprawczych w obszarze kosztów związanych z wynagrodzeniami wypłacanymi pracownikom.

(okoliczności niesporne, p. dokumenty w części B akt osobowych)

Sąd zważył, co następuje.

Istotna zmiana treści umowy, a taką niewątpliwie jest zmiana umówionej wysokości zasadniczego wynagrodzenia za pracę, na niekorzyść pracownika może być dokonana jednostronnie przez pracodawcę w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Z mocy art. 42 § 1 k.p. do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu rozwiązującym – co oznacza w szczególności, że do wypowiedzenia zmieniającego się odnoszą się zasady powszechnej ochrony umów przed wypowiedzeniem: w przypadku wypowiedzania umów na czas nie określony istnieje obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładowymi organizacjami związków zawodowych, zaś pracownik od wypowiedzenia zmieniającego może się odwołać do sądu pracy zarzucając sprzeczność z prawem lub bezzasadność –

pod kątem istnienia przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy (art. 44-45 k.p.).

Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powinna być podana pracownikowi w oświadczeniu pracodawcy, złożonym na piśmie, o wypowiedzeniu umowy (art. 30 § 4 k.p.). Dlatego też przyczyna ta powinna być obiektywna, konkretna i przede wszystkim – prawdziwa.

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony, w przypadku odwołania się pracownika do sądu pracy, podlega zatem badaniu pod kątem jego zgodności z przepisami prawa oraz zasadności, biorąc pod uwagę podaną przez pracodawcę przyczynę wypowiedzenia (art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 30 § 4 k.p.). Dlatego też przyczyna wypowiedzenia powinna być obiektywna, konkretna i prawdziwa.

Przyjmuje się jednocześnie, że gdy wypowiedzenie następuje – jak w sprawie niniejszej – z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a więc w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. poz. 1474/2016, dalej: ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy) i nie dotyczy wszystkich pracowników – kontroli sądu podlegają także kryteria wyboru zwalnianych pracowników.

Trzeba zaznaczyć, że problem zastosowania procedury zwolnień grupowych w przypadku zamiaru dokonywania wypowiedzeń zmieniających stanowił także przedmiot rozstrzygnięć Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej: z wypowiedzi Trybunału wynika zaś, że art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady nr 98/95/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, że jednostronną zmianę przez pracodawcę warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która to zmiana, w wypadku odmowy jej przyjęcia przez pracownika, powoduje ustanie umowy o pracę, można uznać za „zwolnienie” w rozumieniu tego przepisu, a art. 2 dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że pracodawca ma obowiązek przeprowadzonych w tym przepisie konsultacji w sytuacji, gdy ma zamiar wprowadzenia takiej jednostronnej zmiany warunków wynagrodzenia – w przypadku spełnienia przesłanek przewidzianych w art. 1 dyrektywy (p. m.in. wyrok z 21 września 2017 r. C-429/16). Konieczność zachowania takiej procedury, którą w przepisach krajowych przewiduje ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, dotyczy więc w szczególności obniżenia wynagrodzenia – i procedurę tę pozwany zastosował.

Zgodnie z przepisami art. 2. ust. 1-7 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy, pozwany pracodawca skonsultował zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z działającymi u niego zakładowymi organizacjami związkowymi, zawiadamiając na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zamierzonego działania i przeprowadzając wymagane konsultacje. Wobec niezawarcia porozumienia, pozwany był z kolei uprawniony do ustalenia zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia w regulaminie, uwzględniając, w miarę możliwości, propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe.

Pozwane Centrum wskazało, że przyczyną spornych decyzji pracodawcy – konieczność obniżenia wynagrodzeń, jest „zła sytuacja ekonomiczna (...), polegająca na braku środków finansowych na pokrycie całości kosztów utrzymania Szpitala oraz narastające zadłużenie”. Z tego punktu widzenia złożone powódkom wypowiedzenia dotychczasowych warunków wynagradzania należy uznać za uzasadnione – zwłaszcza, że fakt trudnej sytuacji finansowej pozwanego był i jest nadal w swej istocie powszechnie znany i publicznie dyskutowany. W treści swojego oświadczenia woli pracodawca wyjaśnił ponadto, i potwierdzają to przedstawione przez niego w toku procesu dokumenty oraz zeznania świadków, że ciężka sytuacja finansowa szpitala i grożąca utrata płynności finansowej zmusiła do podjęcia działań naprawczych w obszarze kosztów związanych z wynagrodzeniami wypłacanymi pracownikom, zaś przeprowadzona analiza wynagrodzeń zasadniczych wskazała na nieuzasadnione znaczne rozwarstwienie ich poziomu w ramach poszczególnych grup zawodowych i stanowisk pracy.

Jak już stwierdzono, obniżenie pracownikom stawki dotychczasowego wynagrodzenia było usprawiedliwione trudną sytuacją finansową pracodawcy – jeśli jednak dotknąć miało tylko części pracowników, to pracodawca powinien

wyodrębnić tę grupę w oparciu o adekwatne do podejmowanych działań i obiektywne kryteria – które to kryteria objęte są kontrolą sądu pracy.

Adekwatność przyjętych kryteriów oceniać trzeba biorąc pod uwagę przedmiot zmian dokonywanych przez pracodawcę w dotychczasowych warunkach umów o pracę. W tym przypadku było to wynagrodzenie (zasadnicze) za pracę.

Jak wiadomo wynagrodzenie za pracę jest przede wszystkim ekwiwalentem za pracę wykonywaną przez pracownika i w związku z tym powinno odpowiadać jej rodzajowi (art. 29 § 1 k.p.), a przy tym uwzględniać zasadę równego traktowania i niedyskryminacji (art. 11² i art. 11³ k.p.). Pracownicy z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków mają bowiem równe prawa. W tym kontekście uznać trzeba, że podana przez pozwanego, niejako dodatkowa, przyczyna spornego wypowiedzenia zmieniającego: „nieuzasadnione znaczne rozwarstwienie poziomu wynagrodzeń zasadniczych w ramach poszczególnych grup zawodowych i stanowisk pracy”, którego istnienie potwierdziły przedstawione przez pozwanego dowody, także uzasadniała podjęcie kwestionowanych przez powódki działań pozwanego.

W przepisach art. 78 § 1 k.p. określono przy tym ogólne kryteria, według których powinna być kształtowana wysokość wynagrodzeń – także w umowach o pracę. I tak: wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalane, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Różnicowanie wynagrodzeń w oparciu o jakiegokolwiek inne względy należy zaś uznać za niedopuszczalne. Trzeba przy tym zaznaczyć, że przepis art. 78 § 1 k.p. nie daje pracownikom podstawy do zgłoszenia „konkretnych” roszczeń o wynagrodzenie, a spod jurysdykcji sądu pracy wyłączone są spory dotyczące ustanawiania nowych warunków płacy (art. 262 § 1 pkt 1 k.p.). Przepis art. 78 § 1 k.p. stanowi zatem jedynie dyrektywę co do kształtowania i różnicowania wynagrodzeń w stosunkach pracy, przy czym w niniejszej sprawie należy się do niego odwołać w tym znaczeniu, że przy różnicowaniu wynagrodzeń poprzez wypowiedzenia zmieniające składane tylko pewnej grupie pracowników zaakceptować można kryteria wyboru pracowników do tej grupy związane z rodzajem, ilością i jakością świadczonej przez nich pracy.

Podkreślić przy tym trzeba, że w świetle przepisów prawa pracy zarzut niewłaściwego ukształtowania poziomu wynagrodzenia pracownika można skutecznie postawić jedynie w sytuacji, gdy wynagrodzenie to, w wymiarze indywidualnym, zostanie ustalone przez pracodawcę poniżej ochronnego (gwarancyjnego) poziomu płacy minimalnej wynikającego z przepisów powszechnie obowiązujących – w tym wypadku więc, poza ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, znaczenie miałaby także ustawa z dnia 8 czerwca 2017 r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych (Dz. U. poz. 1471/2019), lub poniżej minimalnych stawek płacowych wynikających z obowiązującego u pracodawcy układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania. Tak oczywiście w przypadku zaproponowanego powódkom po okresie wypowiedzenia poziomu wynagrodzenia zasadniczego nie jest, a kwestia jego właściwego, w tym także w zakresie sposobu, ukształtowania w znaczeniu ekonomicznym czy rynkowym wykracza poza kompetencje sądu pracy i zakres kontroli spornego wypowiedzenia zmieniającego.

Dlatego też przyjęcie przez pozwanego klucza, zgodnie z którym wypowiedzenia zmieniające otrzymują pracownicy, których dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze na dzień wejścia regulaminu przekraczało wartości kwotowe wskazane w załączniku do przyjętego Regulaminu grupowych wypowiedzeń... w danej grupie zawodowej na danym stanowisku, należy uznać za kryterium adekwatne i obiektywne, biorąc pod uwagę wskazywane przyczyny takiego działania.

Podkreślenia przy tym wymaga, że takie działanie pozwanego było dopuszczalne w ramach obowiązującego regulaminu wynagradzania i w żaden sposób nie naruszało jego postanowień. Jak już bowiem wyjaśniono, przepisy prawa pracy mają charakter norm jednostronnie bezwzględnie obowiązujących, nie było zatem możliwe odejście przez pracodawcę, bez zmiany regulaminu wynagradzania, poniżej gwarantowanych postanowieniami regulaminu wynagradzania stawek minimalnych (p. art. 18 k.p.). Niemniej jednak niewskazanie w postanowieniach regulaminu

stawek maksymalnych wynagrodzenia nie oznacza, że pracodawca nie jest uprawniony do faktycznego określenia, oceniając w szczególności swoje możliwości finansowe, ile jest w stanie „najwięcej” zapłacić za pracę danego rodzaju. Co więcej, nawet w przypadku, gdyby regulamin wynagradzania określał stawkę maksymalną, potencjalnie możliwe byłoby obniżenie pracownikom wynagrodzeń w wymiarze indywidualnym poniżej wynikającej z regulaminu maksymalnej stawki, jeśli ją już osiągnęli. Z drugiej zaś strony, pracownikom, którzy takiej stawki nie osiągnęli, nie przysługuje skuteczne roszczenie o ukształtowanie ich wynagrodzenia na poziomie stawki maksymalnej.

Wobec powyższego nie było podstaw do uznania, że wypowiedzenie powódkiem dotychczasowych warunków wynagradzania było nieuzasadnione lub naruszało przepisy o wypowiedaniu umów o pracę – a tylko takie ustalenia uzasadniają uwzględnienie roszczeń pracownika wskazanych w art. 45 § 1 k.p., jak i w art. 47 k.p. – w związku z art. 42 § 1 k.p.

Zgodnie z podstawową zasadą rozstrzygania o kosztach procesu, wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi (na jego żądanie) poniesione przez niego koszty procesu – niezbędne do jego prowadzenia.

Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego, z mocy art. 98 § 3 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c., zalicza się wynagrodzenie pełnomocnika – jednak nie wyższe niż określone w przepisach rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804/2015). Zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 tego rozporządzenia stawka wynagrodzenia pełnomocnika w sprawach z zakresu prawa pracy w razie odwołania się pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę wynosi 180 zł – i taką też kwotę należało zasądzić od każdej z powódek na rzecz pozwanego pracodawcy tytułem zwrotu kosztów procesu.

Z tych wszystkich względów należało orzec jak w sentencji.