

Sygn. akt IV P 152/18

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Galkowska

Ławnicy: Ewa Dutkiewicz, Iwona Ozga

Protokolant st. sekr. sądowy Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2019 r. w Puławach

sprawy z powództw: S. W., K. B. i M. G. przeciwko Grupie (...) S.A. w P.

o uznanie wypowiedzeń warunków pracy i płacy za bezskuteczne

1. Oddała powództwa;

2. Zasądza od powodów: K. B., M. G. i S. W. na rzecz pozwanej Grupy (...) S.A. w P. kwoty po 720 zł (siedemset dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 12 lipca 2018r. w sprawie IVP 152/18 powód S. W. wnosił o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia z dnia 20 czerwca 2018r. warunków pracy i płacy dokonanego jemu przez pozwaną Grupę (...) S.A. w P..

Pozwana Grupa (...) S.A. w P. powództwa nie uznawała i wносиła o ich oddalenie.

W pozwie z dnia 12 lipca 2018r. w sprawie IVP 153/18 powód M. G. wnosił o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia z dnia 20 czerwca 2018r. warunków pracy i płacy dokonanego jemu przez pozwaną Grupę (...) S.A. w P..

Pozwana Grupa (...) S.A. w P. powództwa nie uznawała i wносиła o ich oddalenie.

W pozwie z dnia 12 lipca 2018r. w sprawie IVP 154/18 powód K. B. wnosił o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia z dnia 20 czerwca 2018r. warunków pracy i płacy dokonanego jemu przez pozwaną Grupę (...) S.A. w P..

Pozwana Grupa (...) S.A. w P. powództwa nie uznawała i wносиła o ich oddalenie.

Na rozprawie w dniu 11 października 2018r. sąd postanowił połączyć sprawy IVP 153/18 i IVP 154/18 ze sprawą IVP 152/18 do łącznego rozpoznania i wyrokowania.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód S. W. zatrudniony został w pozwanej Grupie (...) S.A. w P. (poprzednio Zakłady (...)) od 17 lutego 1987r. jako maszynista turbozespołu (k.216). W dniu 5 lutego 1997r. powód S. W. został upoważniony, jako jeden z członków Komitetu (...) S.A., do działania za zarząd tego związku i od dnia 17 kwietnia 1997r. S. W. został oddelegowany do pracy w Komitecie (...) S.A. (k.185). W kolejnych latach, w związku z kolejnymi wyborami S. W. na przewodniczącego tej zakładowej organizacji związkowej, był on cały czas zwalniany przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy na czas kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej (zeznania powoda S. W. słuchanego w trybie art. 299 kpc k.378-380v). Decyzją pracodawcy od dnia 1 czerwca 2015r. powodowi przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości (...) – na podstawie pkt 5 i 6 zasad wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy- k.91).

Powód M. G. zatrudniony został w pozwanej Grupie (...) S.A. w P. (poprzednio Zakłady (...)) od 17 grudnia 1993r. jako aparatowy procesów chemicznych, potem sterowniczy procesów chemicznych (k.216, 180 akt sprawy IVP 153/18). Od 2002r. powód, w związku z kolejnymi wyborami na członka zarządu Związku Zawodowego (...) S.A. jest zwalniany przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy i oddelegowany do pracy w tym związku zawodowym (k.167 akt sprawy IVP 153/18, bezsporne). Decyzją pracodawcy od dnia 1 czerwca 2015r. powodowi przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości (...) – na podstawie pkt 5 i 6 zasad wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy- k.93 akt sprawy IVP 153/18).

Powód K. B. zatrudniony został w pozwanej Grupie (...) S.A. w P. (poprzednio Zakłady (...)) od 4 października 1988r. jako maszynista turbozespołu, potem mistrz, kierownik zmiany (k.250, 180 akt sprawy IVP 154/18). Od 1 października 2014r. powód został zwolniony przez pracodawcę z obowiązku świadczenia pracy i oddelegowany do pracy w Związku Zawodowym (...) S.A., tym związku zawodowym (k.99 akt sprawy IVP 154/18). Decyzją pracodawcy od dnia 1 czerwca 2015r. powodowi przyznano wynagrodzenie zasadnicze w wysokości (...) – na podstawie pkt 5 i 6 zasad wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy- k.93 akt sprawy IVP 154/18).

W pozwanej Grupie (...) S.A. w P. obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 22 marca 2006r., zawarty pomiędzy zarządem spółki, a zakładowymi organizacjami związkowymi: Związkiem Zawodowym (...) S.A., (...)A. (...) S.A., (...)A. (...) S.A. i (...) Organizacją Związku Zawodowego (...) przy ZZ.A. (...) S.A. wraz z kolejnymi Protokołami Dodatkowymi (ksero- k.9, 10-40v, k.237-271).

Przed zawarciem tego Układu, prowadzone były negocjacje pomiędzy zarządem spółki a zakładowymi organizacjami związkowymi i w trakcie tych negocjacji nie było mowy o tym, aby zapisy (...) miały wprowadzać przepisy szczególnie, ponad ochronę przewidzianą w ustawie o związkach zawodowych, chroniące stosunek pracy działacza związkowego (zeznania świadków: M. W. (1) k.319-319v, A. Ś. (1) k.365, A. G. k.365v-367, W. P. (1) k.373v-374, A. J. (1) k.376v-378).

Zmiany do (...) wprowadzane były Protokołami dodatkowymi rejestrowanymi w Państwowej Inspekcji Pracy i po każdej zmianie w treści (...) pracodawca dokonywał zmian w indywidualnych stosunkach pracy w postaci zawieranych porozumień (zeznania świadków: M. W. (1), J. S. k.374v-375, zeznania powoda S. W. słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Wynagrodzenie dla pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej ustalone zostało w sposób podany w art. 10 (...) i Zasadach wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy z dnia 6 maja 2008r. opracowanych przez zarząd spółki i zakładowe organizacje związkowe (k.294-295). W szczególności w ust. 3 tych Zasad zapisano, że podstawę do obliczania indywidualnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie osiągnięte w spółce za poprzedni rok obrotowy, zaliczone w ciężar kosztów wraz z premią, pomniejszone o pozostałe składniki wynagrodzeń, których wysokość uzależniona jest od poziomu osiągniętego zysku, a ust. 4 stanowił, że miesięczne wynagrodzenia zasadnicze obowiązujące od 1 lipca danego roku dla członków zakładowej organizacji związkowej ustala się jako iloczyn wynagrodzenia, o którym mowa w ust 3 i współczynnika: dla przewodniczącego zarządu- 1,65, dla pozostałych członków zarządu- 1,45.

W okresie od jesieni 2016r. do kwietnia 2017r. na mocy porozumienia zawartego pomiędzy zarządem spółki a zakładowymi organizacjami związkowymi, każdy pracownik pozwanej spółki, oprócz swojego wynagrodzenia, otrzymywał też świadczenie dodatkowe w wysokości brutto (...) i wypłata tego świadczenia w takiej formie miała mieć miejsce aż do czasu wynegocjowania Protokołu Dodatkowego do (...) w zakresie nowych zasad wynagradzania i podwyżek (k.369, zeznania świadka A. J. (1), zeznania powoda S. W. słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania wiceprezesa pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc k.381v-384). Ten dodatek był wypłacany pracownikom spółki po wejściu w życie przepisów dotyczących wypłat „500 plus” i było to świadczenie „500 plus plus” wypłacane w wysokości 500 zł „do ręki” (zeznania powoda S. W. słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Od jesieni 2016r. w pozwanej spółce toczyły się negocjacje na temat zmian zapisów w (...), także co do zmian zasad wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy, pomiędzy Zarządem spółki, a zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w pozwanej spółce, w tym Związkiem Zawodowym (...) S.A. (zeznania świadków: J. M. k.370v, A. S. (1) k.371-371v, R. K. (1) k.372v-373v, W. P. (1), M. P. (1) k.374-374v, J. S. k.374v-375, A. J. (1), zeznania powoda S. W. słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania wiceprezesa pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc). Z ramienia Związku Zawodowego (...) S.A. udział w tych pracach brali min. powodowie (zeznania świadków: J. M., A. S. (1), R. K. (1), M. P. (1), J. S., A. J.). Jednym z tematów negocjacji była też sprawa włączenia do wynagrodzenia zasadniczego każdego pracownika spółki świadczenia dodatkowego brutto (...), a zarząd zaproponował iżby to była kwota (...) (zeznania świadka A. J. (1), zeznania powoda S. W. słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania wiceprezesa pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc). Także odbywały się wtedy negocjacje co do zmian zasad wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy i min. S. W. złożył propozycję, aby uzależnić wynagrodzenia osób oddelegowanych do prac związkowych od ilości członków danej organizacji, ale pozostali uczestnicy negocjacji na to się nie zgodzili (zeznania świadka M. P. (1)).

Po zakończeniu negocjacji w dniu 21 kwietnia 2017r. przygotowany został Protokół Dodatkowy Nr 30 do (...) z dnia 22 marca 2006r., który to Protokół został podpisany przez zarząd spółki i 7 działających w spółce zakładowych organizacji związkowych, w tym 3 reprezentatywne tj. (...)A. (...) S.A., (...)A. (...) S.A. i (...) Organizację Związku Zawodowego (...) przy Z.A. (...) S.A, a Protokołu nie podpisał Związek Zawodowy (...) S.A. (zeznania świadka A. J., zeznania powoda S. W. słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania wiceprezesa pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc). Wtedy min. ówczesny Prezes Zarządu pozwanej spółki rozmawiał z pracownikami spółki na temat korzyści wynikających z zawarcia takiego Protokołu (zeznania wiceprezesa pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc). Ostatecznie, wobec informacji jakie docierały od pracowników spółki, iż oni chcieliby aby ten Protokół wszedł w życie, Związek Zawodowy (...) S.A. też ten Protokół podpisał (zeznania powoda S. W. słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania wiceprezesa pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc, Protokół Dodatkowy Nr 30 - k.272-293,).

Protokół ten wprowadzał w obowiązującym w pozwanym (...) zmiany dotyczące wszystkich pracowników spółki tj. min. wprowadzono nową Tabelę Wynagrodzeń, gdzie przewidziano 11 kategorii płacowych, a każda kategoria posiada 4 poziomy wynagrodzeń oznaczone jako A,B,C i D (k.280-281), wprowadzono też Zasady Wdrożenia Tabeli Wynagrodzeń, które w pierwszym etapie przewidywały podwyżkę wynagrodzeń dla wszystkich pracowników spółki od 8 maja 2017r. o konkretną kwotę jednakową dla wszystkich tj. (...) a dochodzenie do maksymalnego poziomu następować będzie w latach 2017-2010 na zasadach określonych tam określonych. Protokół ten zmieniał też (...) co do art. 10 (...) (zeznania świadków: B. K., R. K. (1), W. P. (1), M. P. (1), J. S., A. J. (1), zeznania wiceprezesa pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc). W szczególności ust 3 art. 10 (...) otrzymał brzmienie: wynagrodzenie zasadnicze Przewodniczącego zarządu zakładowej organizacji związkowej zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy na czas kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej ustalone jest na poziomie odpowiadającym wartości wynagrodzenia z poziomu D kategorii 10 obowiązującej Tabeli wynagradzania stanowiącej załącznik nr 2 do Układu, a ust 4 przewidywał, że wynagrodzenie zasadnicze pozostałych członków zakładowej organizacji związkowej ustalone jest na poziomie odpowiadającym wartości wynagrodzenia z poziomu D kategorii 9 obowiązującej Tabeli wynagradzania stanowiącej załącznik nr 2 do Układu. W obu tych przepisach zapisano, że dochodzenie do maksymalnego poziomu następować będzie w latach 2017-2010 na zasadach określonych

w załączniku nr 2B – Zasady Wdrożenia Tabeli Wynagrodzeń (k.273). Protokół ten wszedł w życie z dniem 8 maja 2017r. (bezsporne).

Wtedy też pozwany pracodawca przygotował dla wszystkich pracowników pozwanej spółki Porozumienia zmieniające im warunki umowy o pracę – w związku z wejściem w życie z dniem 8 maja 2017r. Protokołu Dodatkowego Nr 30 z dnia 21 kwietnia 2017r. do (...) (zeznania świadków: I. K. (1), R. K. (1), zeznania wiceprezesa pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Takie też Porozumienie zostało przygotowane dla powoda S. W. i w §2 tego Porozumienia zapisano, że strony niniejszego porozumienia ustalają, że od 8 maja 2017r. powodowi będzie przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze za pracę w wysokości (...) brutto miesięcznie (k. 296-297). Jeżeli chodzi powodów: M. G. i K. B., to w §2 przygotowanych dla nich Porozumień zapisano, że strony niniejszego porozumienia ustalają, że od 8 maja 2017r. powodom będzie przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze za pracę w wysokości (...) brutto miesięcznie (k. 88-89 akta sprawy IVP 153/18, k.82-83 akt sprawy IVP 154/18). Teksty tych Porozumień zostały przedstawione wszystkim pracownikom pozwanej spółki, w tym i powodom oraz innym przewodniczącym i członkom zarządów innych zakładowych organizacji związkowych zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na czas kadencji i tylko powodowie nie podpisali tych Porozumień (zeznania świadków: B. K. (2) k.363v-364v, R. K. (1)).

Po podpisaniu Porozumień z pracodawcą wynagrodzenie zasadnicze każdego pracownika spółki od dnia 8 maja 2017r. wzrosło o kwotę (...) (zeznania świadków: B. K. (2), I. K. (1) k.372-372v, R. K. (1), A. J. (1)).

Wobec tego, że powodowie nie podpisali tych Porozumień, to w takiej sytuacji, pozwany pracodawca zwrócił się w dniu 21 czerwca 2017r., po konsultacji z Kancelarią Prawną wówczas zajmującą się obsługą prawną Działu Administracji Kadrowej, na podstawie art. 32 ust1 pkt 1 i 2 zw. z art. 32 ust2 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych, art. 69 ust1 pkt 7 c w zw. z art. 2 pkt 10 (...), z pismem do zarządu Związku Zawodowego (...) S.A. o wyrażenie zgody na zmianę warunków płacy powodów z dotychczasowego ustalonego w oparciu o dotychczas obowiązujące Zasady wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy ustalone w dniu 6 maja 2008r. na wynagrodzenie wynikające z art. 10 (...) w brzmieniu ustalonym Protokołem Dodatkowym Nr 30 z dnia 21 kwietnia 2017r. do (...), podnosząc, że zmiana warunków płacy wynika wprost z zaakceptowanego przez stronę związkową Protokołu Dodatkowego Nr 30 z dnia 21 kwietnia 2017r. (k.299, k.81 akt sprawy IVP 154/18, k.87 akt sprawy IVP 153/18, zeznania świadków: B. K. (2), R. K. (1)). Związek Zawodowy (...) S.A. w piśmie z dnia 26 czerwca 2017r. nie wyraził zgody na zmianę warunków płacy: S.W., M.G. i K. B. (k. 299). Wtedy pracownicy Działu Administracji Kadrowej przedstawili tę sprawę Kancelarii (...), wówczas zajmującej się obsługą prawną tego Działu i na tym piśmie, otrzymanym od Związku Zawodowego (...) S.A., radca prawny zapisał adnotację „Odpowiedź kończy procedurę. Obowiązują poprzednie zasady. 30.06.2017” - k.299, zeznania świadków: B. K. (2), R. K. (1).

Wtedy ówczesna dyrektor Pionu (...) B. K. zwróciła się do A. G. – kierownika działu wynagradzania o wyliczenie wysokości wynagrodzeń dla tych 3 pracowników- powodów według „starych” zasad i nowych zasad (zeznania świadków: B. K., A. G. k.365v-367). Konkretnie, A. G. wyliczyła te wynagrodzenia według wskazówek otrzymanych z kancelarii prawnej tj. wynagrodzenie to zostało odniesione do przeciętnego wynagrodzenia w spółce, podniesione o średni procent podwyżki udzielonej od 8 maja 2017r., czyli o 606 zł i odniesione w górnej granicy wynagrodzenia przewidzianego dla stanowiska dyrektora (zeznania świadka A. G.).

W dniu 7 czerwca 2017r. Dyrektor Pionu Personalnego B. K. sporządziła tabelkę zawierającą wyliczone „wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracowników określonych w art. 10 (...) dla których nie wdrożono zapisów Protokołu Dodatkowego Nr 30 do (...) w indywidualnym stosunku pracy” tj. dla S. W., M.G. i K. B., gdzie podano „wysokość wynagrodzenia obowiązującą do dnia 7 maja 2017r.” i „wysokość wynagrodzenia zasadniczego na podstawie zapisów sprzed 8.05.2017r. Po uwzględnieniu podwyżki od 8.05.2017r. (średni procent uruchomionych podwyżek)” - k.79, k.85 akt sprawy IVP 153/18). Tak sporządzona tabelka stanowiła dla pracowników Działu (...) podstawę do wprowadzenia do systemu SAP nowych kwot wynagrodzeń zasadniczych obowiązujących od 8 maja 2017r. dla tych 3 pracowników (zeznania świadka R. K.). Wynagrodzenie zasadnicze powodów po 8 maja 2017r. było wypłacane w

wysokościach wynikających z wpisów dokonanych przez pracowników Działu (...) do systemu SAP (zeznania świadka I. K.).

Do 7 maja 2017r. powód S. W. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości (...) plus okresowo (jak każdy pracownik spółki) świadczenie dodatkowe (...) (k.369), a od dnia 8 maja 2017r. otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w wysokości (...) (tabelka k.79), zaś powodowie: K. B. i M.G. do dnia 7 maja 2017r. otrzymywali wynagrodzenia zasadnicze w wysokościach po (...) plus świadczenie dodatkowe (...) a od dnia 8 maja 2017r. w wysokościach po (...) (tabelka k.85 akt sprawy IVP 153/18).

Od jesieni 2017r. w pozwanej spółce trwał spór zbiorowy, a w komitecie strajkowym byli min. powodowie (zeznania świadków: B. K. (2), zeznania wiceprezesa pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc). Wtedy też wiceprezes pozwanej spółki (...) uzyskał informacje, iż są różnice w wysokościach wynagrodzeń pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy wypłacanych w spółce po 8 maja 2017r., uzyskał w tym zakresie wyjaśnienia od B. K. (zeznania wiceprezesa pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W piśmie z dnia 25 kwietnia 2018r. przedstawiciele 3 zakładowych organizacji związkowych działających w pozwanej spółce zwróciły się do zarządu pozwanej spółki o udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy w spółce mają miejsce przypadki odmiennych (poza zapisami (...)) zasad wynagradzania osób zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na czas kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, a zarząd pozwanej spółki odpowiedział w piśmie z dnia 5 czerwca 2018r., że zaistniały przypadki w których wynagrodzenie takich osób było kalkulowane i wypłacane niezgodnie z zasadami (...) w brzmieniu obowiązującym po 8 maja 2017r.(k.300, 368-368v).

Wiosną 2018r. zarząd pozwanej spółki zwrócił się do innej kancelarii prawnej o opinię prawną min. w sprawie czynności jakie pracodawca miał podjąć po niepodpisaniu przez powodów Porozumień zmieniających im warunki umowy o pracę – w związku z wejściem w życie z dniem 8 maja 2017r. Protokołu Dodatkowego Nr 30 z dnia 21 kwietnia 2017r. do (...) (zeznania świadków: B. K. (2), zeznania wiceprezesa pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc). Po uzyskaniu tej opinii prawnej, zarząd pozwanej spółki postanowił, iż skieruje do powodów Porozumienia zmieniające, a potem, po ich niepodpisaniu, złoży im wypowiedzenia zmieniające (zeznania wiceprezesa pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W dniu 5 czerwca 2018r. pozwany pracodawca złożył wobec powoda S. W. projekt Porozumienia zmieniającego umowę o pracę i zgodnie z §1, strony postanowiły, że od 6 czerwca 2018r. powoda będą obowiązywać nowe warunki wynagradzania wynikające z (...) obowiązującego u pracodawcy od 8 maja 2017r., w tym nowe zasady wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy, a wynagrodzenie zasadnicze powoda, ustalone na podstawie art. 10 aktualnie obowiązującego (...) (wg. stanu na dzień 8 maja 2017r.) wynosi (...) Powyższe wynagrodzenie uwzględnia podwyżkę w wysokości (...)od 8.05.17r. przyznaną na podstawie Protokołu Dodatkowego Nr 30 z dnia 21 kwietnia 2017r. oraz podwyżkę w wysokości (...)przyznaną na podstawie Protokołu Dodatkowego Nr 30 do (...) i Postanowienia Układowego nr (...) z dnia 27.04.2018r. – k.93, 302. Powód nie podpisał tego Porozumienia-bezsporne.

W dniu 5 czerwca 2018r. pozwany pracodawca złożył wobec powoda M. G. projekt Porozumienia zmieniającego umowę o pracę i zgodnie z §1, strony postanowiły, że od 6 czerwca 2018r. powoda będą obowiązywać nowe warunki wynagradzania wynikające z (...) obowiązującego u pracodawcy od 8 maja 2017r., w tym nowe zasady wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy, a wynagrodzenie zasadnicze powoda, ustalone na podstawie art. 10 aktualnie obowiązującego (...) (wg. stanu na dzień 8 maja 2017r.) wynosi (...)zł. Powyższe wynagrodzenie uwzględnia podwyżkę w wysokości (...)od 8.05.17r. przyznaną na podstawie Protokołu Dodatkowego Nr 30 z dnia 21 kwietnia 2017r. oraz podwyżkę w wysokości (...)przyznaną na podstawie Protokołu Dodatkowego Nr 30 do (...) i Postanowienia Układowego nr (...) z dnia 27.04.2018r. – k.68 akta sprawy IVP 153/18. Powód nie podpisał tego Porozumienia- bezsporne.

W dniu 5 czerwca 2018r. pozwany pracodawca złożył wobec powoda K. B. projekt Porozumienia zmieniającego umowę o pracę i zgodnie z §1, strony postanowiły, że od 6 czerwca 2018r. powoda będą obowiązywać nowe

warunki wynagradzania wynikające z (...) obowiązującego u pracodawcy od 8 maja 2017r., w tym nowe zasady wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy, a wynagrodzenie zasadnicze powoda, ustalone na podstawie art. 10 aktualnie obowiązującego (...) (wg. stanu na dzień 8 maja 2017r.) wynosi (...). Powyższe wynagrodzenie uwzględnia podwyżkę w wysokości (...) od 8.05.17r. przyznaną na podstawie Protokołu Dodatkowego Nr 30 z dnia 21 kwietnia 2017r. oraz podwyżkę w wysokości (...) przyznaną na podstawie Protokołu Dodatkowego Nr 30 do (...) i Postanowienia Układowego nr (...) z dnia 27.04.2018r. – k.78 akta sprawy IVP 154/18. Powód nie podpisał tego Porozumienia- bezsporne.

W dniu 6 czerwca 2018r. Zarząd pozwanej spółki zawiadomił na podstawie art. 38 kp Zarząd Związku Zawodowego (...) S.A. o zamiarze zmiany warunków płacy S. W. z dotychczasowego wynagrodzenia (od dnia 8 maja 2017r.) w wysokości (...) do kwoty (...) zgodnie z nowymi zasadami wynagradzania wynikającymi z art. 10 (...) obowiązującego od dnia 8 maja 2017r. Jako przyczynę tej decyzji pozwany pracodawca wpisał fakt, że nastąpiła zmiana postanowień (...), wprowadzona Protokołem Dodatkowym Nr 30 z dnia 21 kwietnia 2017r. do (...), obowiązująca od 8 maja 2017r. , obejmująca zmianę zasad wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy. Po wejściu w życie w/w zmiany (...) powodowi było wypłacane wynagrodzenie w nieprawidłowo ustalonej wysokości (wyższej niż wynikająca z art. 10 (...) obowiązującej od 8 maja 2017r.), co nie było intencją pracodawcy, lecz wynikiem błędu popełnionego przez służby kadrowo-placowe pracodawcy. Niniejsza zmiana warunków wynagradzania ma na celu ustalenie wysokości wynagrodzenia powoda zgodnie z art. 10 (...) obowiązującym od 8 maja 2017r. – k 303.

Związek Zawodowy (...) S.A. nie wyraził zgody na zmianę warunków płacy S. W. (k.304).

W dniu 6 czerwca 2018r. Zarząd pozwanej spółki zawiadomił na podstawie art. 38 kp Zarząd Związku Zawodowego (...) S.A. o zamiarze zmiany warunków płacy M.G. z dotychczasowego wynagrodzenia (od dnia 8 maja 2017r.) w wysokości (...) do kwoty (...) zgodnie z nowymi zasadami wynagradzania wynikającymi z art. 10 (...) obowiązującego od dnia 8 maja 2017r. Jako przyczynę tej decyzji pozwany pracodawca wpisał fakt, że nastąpiła zmiana postanowień (...), wprowadzona Protokołem Dodatkowym Nr 30 z dnia 21 kwietnia 2017r. do (...), obowiązująca od 8 maja 2017r. , obejmująca zmianę zasad wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy. Po wejściu w życie w/w zmiany (...) powodowi było wypłacane wynagrodzenie w nieprawidłowo ustalonej wysokości (wyższej niż wynikająca z art. 10 (...) obowiązującej od 8 maja 2017r.), co nie było intencją pracodawcy, lecz wynikiem błędu popełnionego przez służby kadrowo-placowe pracodawcy. Niniejsza zmiana warunków wynagradzania ma na celu ustalenie wysokości wynagrodzenia powoda zgodnie z art. 10 (...) obowiązującym od 8 maja 2017r. – k 69 akt sprawy IVP 153/18. Związek Zawodowy (...) S.A. nie wyraził zgody na zmianę warunków płacy M.G. (k. 70 akt sprawy IVP 153/18).

W dniu 6 czerwca 2018r. Zarząd pozwanej spółki zawiadomił na podstawie art. 38 kp Zarząd Związku Zawodowego (...) S.A., o zamiarze zmiany warunków płacy K. B. z dotychczasowego wynagrodzenia (od dnia 8 maja 2017r.) w wysokości (...) do kwoty (...) zgodnie z nowymi zasadami wynagradzania wynikającymi z art. 10 (...) obowiązującego od dnia 8 maja 2017r. Jako przyczynę tej decyzji pozwany pracodawca wpisał fakt, że nastąpiła zmiana postanowień (...), wprowadzona Protokołem Dodatkowym Nr 30 z dnia 21 kwietnia 2017r. do (...), obowiązująca od 8 maja 2017r. , obejmująca zmianę zasad wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy. Po wejściu w życie w/w zmiany (...) powodowi było wypłacane wynagrodzenie w nieprawidłowo ustalonej wysokości (wyższej niż wynikająca z art. 10 (...) obowiązującej od 8 maja 2017r.), co nie było intencją pracodawcy, lecz wynikiem błędu popełnionego przez służby kadrowo-placowe pracodawcy. Niniejsza zmiana warunków wynagradzania ma na celu ustalenie wysokości wynagrodzenia powoda zgodnie z art. 10 (...) obowiązującym od 8 maja 2017r. – k.77 akt sprawy IVP 154/18. Związek Zawodowy (...) S.A. nie wyraził zgody na zmianę warunków płacy M.G. (k. 76 akt sprawy IVP 154/18).

Wtedy pozwany pracodawca w dniu 20 czerwca 2018r. sporządził oświadczenie woli o wypowiedzeniu powodowi S. W. warunków umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 września 2018r. w części dotyczącej zasad wynagrodzenia, w tym zasad wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy i w §2 tego oświadczenia woli, jako przyczynę tej decyzji podano: zmiana postanowień

(...) obowiązującego u pracodawcy, wprowadzona na podstawie Protokołu Dodatkowego Nr 30 z dnia 21 kwietnia 2017r. do (...), obowiązująca od 8 maja 2017r., obejmująca zmianę zasad wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy. Po wejściu w życie w/w zmiany (...) powodowi było wypłacane wynagrodzenie w nieprawidłowo ustalonej wysokości (wyższej niż wynikająca z art. 10 (...) obowiązującej od 8 maja 2017r.), co nie było intencją pracodawcy, lecz wynikiem błędu popełnionego przez służby kadrowo-płacowe pracodawcy. Zmiana warunków wynagradzania objęta tym wypowiedzeniem zmieniającym ma na celu ustalenie wysokości wynagrodzenia powoda zgodnie z art. 10 (...) obowiązującym od 8 maja 2017r. W §3 tegoż wypowiedzenia wpisano, że po upływie okresu wypowiedzenia powoda będą obowiązywać nowe zasady wynagradzania, wynikające z (...) obowiązującego od 8 maja 2017r., a wynagrodzenie zasadnicze powoda ustalone na podstawie art. 10 (...) (wg. stanu na dzień 8 maja 2017r.) wynosi (...) – k.74-75, 305-306. Powód S. W. zapoznał się tym oświadczeniem woli pracodawcy w dniu 25 czerwca 2018r. (k. 75,306).

Także w dniu 20 czerwca 2018r. pozwany pracodawca sporządził oświadczenie woli o wypowiedzeniu powodowi M. G. warunków umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 września 2018r. w części dotyczącej zasad wynagrodzenia, w tym zasad wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy i w §2 tego oświadczenia woli, jako przyczynę tej decyzji podano: zmiana postanowień (...) obowiązującego u pracodawcy, wprowadzona na podstawie Protokołu Dodatkowego Nr 30 z dnia 21 kwietnia 2017r. do (...), obowiązująca od 8 maja 2017r., obejmująca zmianę zasad wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy. Po wejściu w życie w/w zmiany (...) powodowi było wypłacane wynagrodzenie w nieprawidłowo ustalonej wysokości (wyższej niż wynikająca z art. 10 (...) obowiązującej od 8 maja 2017r.), co nie było intencją pracodawcy, lecz wynikiem błędu popełnionego przez służby kadrowo-płacowe pracodawcy. Zmiana warunków wynagradzania objęta tym wypowiedzeniem zmieniającym ma na celu ustalenie wysokości wynagrodzenia powoda zgodnie z art. 10 (...) obowiązującym od 8 maja 2017r. W §3 tegoż wypowiedzenia wpisano, że po upływie okresu wypowiedzenia powoda będą obowiązywać nowe zasady wynagradzania, wynikające z (...) obowiązującego od 8 maja 2017r., a wynagrodzenie zasadnicze powoda ustalone na podstawie art. 10 (...) (wg. stanu na dzień 8 maja 2017r.) wynosi (...) – k.71-72 akt sprawy IVP 153/18. Powód M. G. zapoznał się tym oświadczeniem woli pracodawcy w dniu 26 czerwca 2018r. (k. 72 akt sprawy IVP 153/18).

W dniu 20 czerwca 2018r. pozwany pracodawca sporządził też oświadczenie woli o wypowiedzeniu powodowi K. B. warunków umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 września 2018r. w części dotyczącej zasad wynagrodzenia, w tym zasad wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy i w §2 tego oświadczenia woli, jako przyczynę tej decyzji podano: zmiana postanowień (...) obowiązującego u pracodawcy, wprowadzona na podstawie Protokołu Dodatkowego Nr 30 z dnia 21 kwietnia 2017r. do (...), obowiązująca od 8 maja 2017r., obejmująca zmianę zasad wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy. Po wejściu w życie w/w zmiany (...) powodowi było wypłacane wynagrodzenie w nieprawidłowo ustalonej wysokości (wyższej niż wynikająca z art. 10 (...) obowiązującej od 8 maja 2017r.), co nie było intencją pracodawcy, lecz wynikiem błędu popełnionego przez służby kadrowo-płacowe pracodawcy. Zmiana warunków wynagradzania objęta tym wypowiedzeniem zmieniającym ma na celu ustalenie wysokości wynagrodzenia powoda zgodnie z art. 10 (...) obowiązującym od 8 maja 2017r. W §3 tegoż wypowiedzenia wpisano, że po upływie okresu wypowiedzenia powoda będą obowiązywać nowe zasady wynagradzania, wynikające z (...) obowiązującego od 8 maja 2017r., a wynagrodzenie zasadnicze powoda ustalone na podstawie art. 10 (...) (wg. stanu na dzień 8 maja 2017r.) wynosi (...) – k.74-75 akt sprawy IVP 154/18. Powód K. B. zapoznał się tym oświadczeniem woli pracodawcy w dniu 25 czerwca 2018r. (k. 75 akt sprawy IVP 154/18).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy (także i IVP 153/18 i IVP 154/18) wymienione wyżej, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Także i zeznania świadków: B. K. (2) i R. K. (1) zgodnie ze sobą opisują stan faktyczny, w szczególności co do okoliczności związanych z wręczanymi pracownikom Porozumieniami i niepodpisaniem przez powodów tych Porozumień. Zeznania te korelują w całości z zeznaniami świadka I. K. (1), a także A. G.. Zatem zeznania świadków: B. K. (2), R. K. (1), I. K. (1) i A. G. należy w całości obdarzyć walorem wiarygodności, bo nie zawierają żadnych

sprzeczności ze sobą, a ich zeznania są zgodne też z dokumentami złożonymi do akt sprawy. Także zeznania świadka J. S. oraz J. M. nie są sprzeczne z zeznaniami żadnego świadka ani stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, a więc zasługują na obdarzenie ich wiarą. Zeznania świadków: M. W., A. Ś., W. P., A. S., A. J. należy obdarzyć wiarą w całości, bo zgodnie ze sobą opisują stan faktyczny, w szczególności związany z okolicznościami zawarcia w roku 2006 (...) i uzgodnieniami stron co do zakresu obowiązywania art. 69 ust 7 (...). Także świadkowie: W. P., A. S., A. J. i M. P. jednakowo opisują okoliczności i warunki zawierania Protokołu Dodatkowego Nr 30 z dnia 21 kwietnia 2017r., a zatem i w tym zakresie, należy te zeznania obdarzyć walorem wiarygodności.

Zeznania świadka J. W. (k.365-365v) nie wniosły nic istotnego do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd.

Zeznania powodów słuchanych w trybie art. 299 kpc (k.378-381v) - co do istotnych okoliczności sprawy, należy obdarzyć też walorem wiarygodności, bo te zeznania nie są sprzeczne z ustalonym stanem faktycznym, istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy. Jedynie sąd, jeżeli chodzi o istotne dla sprawy okoliczności, to nie dał wiary zeznaniom powoda S. W. co do jego twierdzeń, że strony (...) zawierające ten Układ w roku 2006 miały wolę bezwzględnej ochrony związkowej tj. wyłączenia też regulacji zawartej w art. 241¹³ §2 zd. 2kp, bo zgodne zeznania świadków: M. W., A. Ś., W. P., A. S. i A. J., także uczestników tych negocjacji, przeczą temu. Zatem zeznania powoda S. W. w tym zakresie są gołosłowne.

Zeznania wiceprezesa zarządu pozwanej spółki K.H. słuchanego w trybie art. 299 kpc należy obdarzyć walorem wiarygodności, bo zgodne są z dokumentami złożonym do akt sprawy, a także- co do istoty sprawy, nie są sprzeczne z zeznaniami powodów słuchanych w trybie art. 299 kpc.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądania powodów: S. W., M. G. i K. B., aby uznać za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę dokonane wobec nich w oświadczeniach woli z dnia 20 czerwca 2018r. przez pozwaną Grupę (...) S.A. w P., nie zasługują na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, że poza sporem jest, iż stosunki pracy każdego z powodów korzystają z ochrony przewidzianej w art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), a także z art. 69 ust 7 (...), obowiązującego w pozwanej spółce. Zgodnie z art. 32 ust 2 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść osoby wykonującej pracę zarobkową, o której mowa w pkt 1 z wyjątkiem przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także jeżeli dopuszczają to przepisy odrębne. Art. 69 ust 7 (...) stanowi zaś, że pracodawca dokonuje uzgodnień z zakładową organizacją związkową w sprawie dotyczącej min. dokonania jednostronnej zmiany warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika imiennie wskazanego członka zarządu powołanego uchwałą zarządu związku korzystającego z ochrony wynikającej z ustawy o związkach zawodowych przez okres określony uchwałą, przy czym w myśl art. 2 ust 10 (...), określenie „uzgodnienie” oznacza konieczność uzyskania zgody zakładowej organizacji związkowej. Zatem zapis w art. 69 ust 7 (...) i art. 32 ust 2 ustawy o związkach zawodowych zawierają to samo unormowanie tj. że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może zmienić jednostronnie warunków pracy lub wynagrodzenia na niekorzyść pracownika, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie. Poza sporem jest, że Związek Zawodowy (...) S.A. w czerwcu 2017r. tj. wtedy, gdy o to zwrócił się do niego pracodawca, to nie wyraził zgody na wypowiedzenie powodom ich warunków płacy w związku ze zmianą obowiązujących zasad wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy.

Pozwany pracodawca w treści oświadczeń woli złożonych wobec powodów w dniu 20 czerwca 2018r. jako przyczynę podjęcia tych decyzji wobec tych trzech powodów wskazuje zmianę postanowień (...) obowiązującego u pracodawcy, wprowadzoną na podstawie Protokołu Dodatkowego Nr 30 z dnia 21 kwietnia 2017r. do (...), obowiązującą od 8 maja 2017r., obejmującą zmianę zasad wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy. Dalej pracodawca pisze, że po wejściu w życie w/w zmiany (...), każdemu z powodów było wypłacane wynagrodzenie w

nieprawidłowo ustalonej wysokości (wyższej niż wynikająca z art. 10 (...) obowiązującej od 8 maja 2017r.), co nie było intencją pracodawcy, lecz wynikiem błędu popełnionego przez służby kadrowo-płacowe pracodawcy, a zmiana warunków wynagradzania objęta tym wypowiedzeniem zmieniającym ma na celu ustalenie wysokości wynagrodzenia powoda zgodnie z art. 10 (...), obowiązującym od 8 maja 2017r. Taka sama przyczyna podjęcia tych decyzji wobec powodów wskazana była przez pracodawcę w pismach informujących o zamiarze dokonania tych wypowiedzeń Zarząd Związku Zawodowego (...) S.A.

Pozwany pracodawca jako podstawę prawną tych wypowiedzeń wskazał art. 42§1 -3 kp w zw. z art. 241¹³ §2 kp.

W pozwanej spółce obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 22 marca 2006r., zawarty pomiędzy zarządem spółki, a zakładowymi organizacjami związkowymi: Związkiem Zawodowym (...) S.A., (...)A. (...) S.A., (...)A. (...) S.A. i (...) Organizacją Związku Zawodowego (...) przy ZZ.A. (...) S.A. i zgodnie z art. 241⁹ § 1 kp zmiany do tego układu wprowadzane były w drodze protokołów dodatkowych do których stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

Zgodnie z art. 241¹³ §2 kp, postanowienia układu, oczywiście i te wprowadzone w drodze protokołu dodatkowego, mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Zd. 2 tego przepisu zaś brzmi, że przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia takiej umowy lub aktu. Z tego przepisu wynika więc, że zmiana układu zbiorowego pracy wprowadzona u danego pracodawcy w sposób zgodny z przepisami działu XI kodeksu pracy ma charakter powszechny i odnosi się bezwzględnie do wszystkich pracowników objętych tą zmianą ze względu na generalny charakter komentowanego przepisu.

Regulacja ta więc uchyla wszelkie przypadki ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym (np. uzasadnienia: uchwał składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2006 r. w sprawie II PZP 3/06, z dnia 15 października 2008 r. w sprawie III PZP 1/08 oraz wyrok z dnia 12 maja 2011 r. w sprawie II PK 6/11) . Zatem wypowiedzenie zmierzające do zmiany warunków umowy o pracę, w sytuacji określonej w kart 241¹³ kp nie jest wyłączone, gdy pracownik korzysta z normy prawnej ograniczającej dopuszczalność wypowiedzenia mu umów o pracę. Taka treść art. 241¹³ § 2 kp wynika ze szczególnej roli układów zbiorowych pracy, w tym zakładowych układów zbiorowych pracy regulujących warunki pracy wszystkich pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy. Ustanowienie w art. 241¹³ § 2 zd.2 kp wyłączenia stosowania wszelkich przepisów dotyczących ochrony przed dokonaniem zmian w treści stosunków pracy uzasadnione jest tym, że wprowadzenie nowych unormowań układowych powinno jednolicie obowiązywać wszystkich pracowników danego pracodawcy. W przeciwnym razie doszłoby do niedopuszczalnego zróżnicowania sytuacji pracowników wobec nowego prawa płacowego wyłącznie ze względu na podstawę przysługującej im ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym (wyr. SN z 14.2.2017 r. w sprawie I PK 61/16).

Sąd rozpoznający sprawę podziela stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane wyżej i przenosząc je na realia przedmiotowej sprawy, to stwierdzić należy, iż przedmiotowe decyzje pozwanego pracodawcy z dnia 20 czerwca 2018r. o wypowiedzeniu powodom, których stosunki pracy podlegają szczególnej ochronie związkowej, ich warunków płacy, dokonane zostały zgodnie z art. 241¹³ §2 kp i były oczywiście uzasadnione.

Strony (...), obowiązującego w pozwanej Grupie (...) S.A. w P., czyli zarząd spółki i wszystkie działające w spółce zakładowe organizacje związkowe, w tym 4 reprezentatywne tj. Związek Zawodowy (...) S.A., (...)A. (...) S.A., (...)A. (...) S.A. i (...) Organizację Związku Zawodowego (...) przy Z.A. (...) S.A, zawarły Protokół Dodatkowy Nr 30 z dnia 21 kwietnia 2017r., który wszedł w życie z dniem 8 maja 2017r., czego nikt nie kwestionuje. Protokół ten wprowadzał w obowiązującym w pozwanym (...) zmiany dotyczące wszystkich pracowników spółki tj. min. wprowadzono nową Tabelę Wynagrodzeń, gdzie przewidziano 11 kategorii płacowych, a każda kategoria posiada 4 poziomy wynagrodzeń oznaczone jako A,B,C i D, wprowadzono też Zasady Wdrożenia Tabeli Wynagrodzeń, które w pierwszym etapie przewidywały podwyżkę wynagrodzeń dla wszystkich pracowników spółki od 8 maja 2017r. o

konkretną kwotę jednakową dla wszystkich tj. (...) a dochodzenie do maksymalnego poziomu następować będzie w latach 2017-2010 na zasadach określonych tam określonych. Protokół ten wprowadzał też zmiany w systemie wynagradzania osób zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na czas kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej w ten sposób, że wynagrodzenia tych osób zostały odniesione do poziomu odpowiadającym wartości wynagrodzenia z poziomu D kategorii 10 dla przewodniczącego i 9 pozostałych członków zakładowej organizacji związkowej, obowiązującej Tabeli Wynagradzania, stanowiącej załącznik nr 2 do Układu. Tym samym, z dniem wejścia w życie zmian w (...) wprowadzonych tym Protokołem, przestały obowiązywać Zasady wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy z dnia 6 maja 2008r. tj. że wynagrodzenie dla tych osób stanowi iloczyn przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia osiągniętego w spółce za poprzedni rok obrotowy i współczynnika: dla przewodniczącego zarządu- 1,65, dla pozostałych członków zarządu- 1,45.

Powodowie w treści uzasadnienia pozwów twierdzili, że postanowienia wprowadzone Protokołem dodatkowym Nr 30 były dla nich mniej korzystne niż dotychczas; pozwany pracodawca zaś wprawdzie w treści uzasadnienia odpowiedzi na pozew podnosił, że postanowienia te nie były mniej korzystne dla powodów, a zatem w zaistniałej sytuacji ma zastosowanie art. 241¹³¹§1 kp, to jednak, w toku niniejszego postępowania spór koncentrował się w zakresie ustaleniu prawidłowości bądź nie, zachowania pracodawcy oceniając to przez pryzmat art. 241¹³¹§2 kp.

Jak już wyżej podniesiono, Protokół ten – co jest bezspornym, wszedł w życie z dniem 8 maja 2017r. i wtedy pozwany pracodawca, przystąpił do zawierania ze wszystkimi pracownikami pozwanej spółki porozumień zmieniających ich warunki umów o pracę - w związku z wejściem w życie z dniem 8 maja 2017r. Protokołu dodatkowego Nr 30 z dnia 21 kwietnia 2017r. i co wynika z zeznań świadków: B. K. (2) i R. K. (1), wszyscy pracownicy spółki, poza trzema powodami, podpisali te Porozumienia z pracodawcą i tym samym od dnia 8 maja 2017r. ich warunki umów o pracę były zgodne z obowiązującą treścią zmienionego (...)u. Jak wynika z zeznań świadków: B. K. (2), I. K. (1), R. K. (1) i A. J. (1), po podpisaniu Porozumień z pracodawcą, wynagrodzenie zasadnicze każdego pracownika spółki od dnia 8 maja 2017r. wzrosło o jednakową kwotę (...) która to kwota wynikała z zapisów wprowadzonego Protokołem dodatkowym Nr 30 Załącznika nr 2B do (...) pkt 8 Zasad wdrożenia Tabeli Wynagrodzeń.

Powodowie zaś nie podpisali tych Porozumień z pracodawcą, następnie Związek Zawodowy (...) S.A. nie wyraził zgody na wypowiedzenie im warunków płacy w związku z wejściem w życie z dniem 8 maja 2017r. Protokołu dodatkowego Nr 30 z dnia 21 kwietnia 2017r. i jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, wtedy decyzja pracodawcy, podjęta po konsultacji z kancelarią prawną była taka, aby w takiej sytuacji, powodów obowiązywały poprzednie zasady, czyli aby wobec tych pracowników nie wprowadzać zmian w zakresie ich stosunków płacy, w tym postanowień Protokołu Dodatkowego nr 30. Jednakże jak wynika z zeznań świadków: B. K. i A. G., a także z tabelki sporządzonej przez B. K., zawierającej wyliczone „wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracowników określonych w art. 10 (...) dla których nie wdrożono zapisów Protokołu Dodatkowego Nr 30 do (...) w indywidualnym stosunku pracy” tj. dla S. W., M.G. i K. B., gdzie podano „wysokość wynagrodzenia obowiązującą do dnia 7 maja 2017r.” i „wysokość wynagrodzenia zasadniczego na podstawie zapisów sprzed 8.05.2017r. Po uwzględnieniu podwyżki od.8.05.2017r. (średni procent uruchomionych podwyżek)”, to faktycznie wynagrodzenia zasadnicze powodów po 8 maja 2017r. zostały odniesione do przeciętnego wynagrodzenia w spółce, czyli odniesione do obowiązujących do dnia 7 maja 2017r. Zasad wynagradzania pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy z dnia 6 maja 2008r., a także podniesione były o średni procent podwyżki udzielonej od 8 maja 2017r., czyli o (...) która to kwota wynikała z zapisów wprowadzonego Protokołem dodatkowym Nr 30 Załącznika nr 2B do (...) pkt 8 Zasad wdrożenia Tabeli Wynagrodzeń, a także odniesione były w górnej granicy wynagrodzenia przewidzianego dla stanowiska dyrektora. Zatem w ocenie sądu, pracodawca wówczas przyjął zupełnie niezrozumiały, niekonsekwentny i nie znajdujący racjonalnego oparcia w żadnych przepisach, sposób wyliczenia wynagrodzenia dla tych trzech pracowników- powodów i w wyniku tej decyzji pracodawcy od dnia 8 maja 2017r. wynagrodzenie zasadnicze S. W. wzrosło z kwoty (...) do kwoty (...), a wynagrodzenie zasadnicze powodów: K. B. i M.G. od dnia 8 maja 2017r. wzrosło z kwoty (...) do kwoty (...).

Tymczasem, jak już wyżej podniesiono, w wyniku wprowadzenia od dnia 8 maja 2017r. w pozwanej spółce Protokołem dodatkowym nr 30 Tabeli Wynagrodzeń i Zasad Wdrożenia Tabeli Wynagrodzeń, na dzień 8 maja 2017r.

wynagrodzenie zasadnicze wszystkich pracowników spółki wzrosło o ustaloną przez strony (...) w wyniku negocjacji kwotę (...) - jednakową dla wszystkich pracowników, a w latach 2017-2020 przewidziano w Zasadach Wdrożenia Tabeli Wynagrodzeń dochodzenie do maksymalnego poziomu.

Zatem oczywistym jest, że od dnia 8 maja 2017r. wynagrodzenie zasadnicze powodów zostało ukształtowane inaczej tj. według innych zasad niż wynagrodzenia innych pracowników pozwanej spółki, a przede wszystkim niezgodnie z przepisami (...) w brzmieniu obowiązującym od dnia 8 maja 2017r., w tym co do zasad wynagrodzenia osób zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy zapisanych w art. 10 ust 3 (...), zgodnie z którym to przepisem, wynagrodzenia zasadnicze tych osób zostały odniesione do poziomu odpowiadającym wartości wynagrodzenia z poziomu D kategorii 10 dla przewodniczącego i 9 pozostałych członków zakładowej organizacji związkowej, obowiązującej Tabeli Wynagradzania a dochodzenie do maksymalnego poziomu następować będzie w latach 2017-2010 na zasadach określonych w Załączniku Nr 2 - Z. Wdrożenia Tabeli Wynagrodzeń.

Jak już wyżej podniesiono, zmiana układu zbiorowego pracy wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 30 w pozwanej spółce przeprowadzona została, czego nikt nie kwestionuje, w sposób zgodny z przepisami działu XI kodeksu pracy, a więc oczywiście od dnia jego wprowadzenia tj. od dnia 8 maja 2017r., zmiana dokonana w (...) przez strony Układu ma charakter powszechny, co oznacza, że odnosi się bezwzględnie do wszystkich pracowników objętych tą zmianą – co wynika z art. 241¹³ kp. Regulacja ta – co wprost ustawodawca wpisał w zd. 2 §2 art. 241¹³ kp uchyla wszelkie przypadki ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym, w tym oczywiście i w przypadku ochrony z art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych i także z art. 69 ust 1 pkt 7 (...). Nie może bowiem być taka sytuacja, że skoro jak stanowi zapis art. 1 ust 2 (...), obowiązującego w pozwanej spółce, Układ ten obejmuje wszystkich pracowników tej spółki (poza osobami zarządzającymi w imieniu pracodawcy) i zostały ustalone w tym (...) zasady wynagradzania wszystkich pracowników, w tym także i osób zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, to te zasady z art. 10 (...) miały by nie być stosowane wobec pracowników, których właśnie te zasady wprost dotyczą. Ochrona związkowa stosunku pracy pracownika, w przypadkach wprowadzenia zmian w (...), nie może mieć tu żadnego znaczenia, bo inne rozumowanie wypaczałoby nie tylko cel układów zbiorowych pracy, ale też i istotę tejże ochrony związkowej przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych, ale też i zapisanej w takim samym rozmiarze w art. 69 ust 1 pkt 7 (...). Należy bowiem pamiętać, że celem ochrony z tego przepisu nie jest zapewnienie wybranej osobie gwarancji trwałości stosunku pracy oraz warunków pracy i płacy bez względu na wszystko. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 26 listopada 2003 r. (I PK 616/02), „działalność związkowa nie może być pretekstem do nieuzasadnionego uprzywilejowania pracownika w sferach niedotyczących sprawowania przez niego funkcji”. Ochrona ma zapewnić niezależność i swobodę działania tym osobom, które reprezentują organizację związkową wobec pracodawcy. Zatem zeznania powoda S. W., iż wtedy tj. tworząc w 2006r. zapis w art. 69 (...), intencją stron było aby min. pracownicy, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, mieli pełne zabezpieczenie, jeżeli chodzi o trwałość stosunku pracy tj. ze brak zgody zarządu związku zawodowego uniemożliwił podjęcie niekorzystnej decyzji wobec takiego pracownika, są niewiarygodne, sprzeczne wprost z zeznaniami świadków, którzy też brali udział w tych negocjacjach tj. W. P., A. S., M.W. i A. J.. Także z literalnego brzmienia zapisu art. 69 ust 1 (...) nie wynika, że intencją stron wtedy w 2006r. było wyłączenie stosowania tego szczególnego przepisu art. 241¹³ §2 kp wobec tych pracowników. Pamiętać należy, że właśnie przy dokonywaniu interpretacji tekstu źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 §1 kp, czyli też i przedmiotowego (...), decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych (logiczno-językowej, systemowej i funkcjonalnej), przy uwzględnieniu okoliczności towarzyszących zawarciu porozumienia i założeniu, że decydująca jest treść jego postanowień (wykładnia językowa). Stosowanie do interpretacji tych aktów zasad wykładni oświadczeń woli jest dopuszczalne tylko posiłkowo, jeżeli jakieś sformułowania zawarte w ich postanowieniach nie dają się wyjaśnić w inny sposób (np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r. w sprawie II PK 232/08, z dnia 21 marca 2014 II PK 119/13).

Faktycznie, zapis w art. 69 ust 1 (...) nie zawiera sformułowania podobnego jak w art. 32 ust 1 ustawy o związkach zawodowych tj. zapisu - „z wyjątkiem, gdy dopuszczają to odrębne przepisy”, ale nie ma to w tym przypadku tj. gdy do wypowiedzenia warunków płacy dochodzi w trybie art. 241¹³ § 2 kp tj. w związku z wprowadzeniem

zmian w (...), żadnego znaczenia, bo przepis ten jest przepisem szczególnym. Inne rozumowanie prowadziłyby do akceptowania niewłaściwej sytuacji, gdy w jednym zakładzie pracy, w sytuacji, gdy dochodzi do zmian dotyczących ogółu pracowników tj. zmian (...), które to zmiany są niekorzystne dla pracowników, są osoby, które tylko ze względu na to że są pracownikami których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, to do nich te nowe niekorzystne zasady nie są stosowane. To przeczyłoby absolutnie, jak wyżej podniesiono, istocie ochrony związkowej, naruszałoby zasady współzycia społecznego i prowadziłyby prostą drogą do nieuzasadnionego nierównego traktowania pracowników w zatrudnieniu. Wprowadzenie nowych unormowań układowych powinno jednolicie obowiązywać wszystkich pracowników. W przeciwnym bowiem razie doszłoby do niedopuszczalnego różnicowania sytuacji pracowników wobec nowego prawa płacowego wyłącznie ze względu na podstawę przysługującej im ochrony przed wypowiedzeniem zmieniającym (np. wyrok SN z dnia 14 lutego 2017r. w sprawie I PK 61/16, wyrok SN z dnia 29 września 2006r. w sprawie II PZP 3/06).

Zatem, w ocenie sądu, wykładnia językowa zapisu art. 69 ust 1 (...) w kontekście celu istnienia ochrony związkowej, a także celu istnienia źródeł prawa pracy w postaci układów zbiorowych pracy określających prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawcy, prowadzi do uznania, że zapis art. 69 ust 1 (...) nie wyłącza stosowania art. 241¹³ §2 kp.

Tymczasem, po 8 maja 2017r. doszło w pozwanej spółce do sytuacji, która nie powinna absolutnie mieć miejsca tj. że wobec 3 pracowników spółki – działaczy związkowych, nie były stosowane postanowienia układu zbiorowego pracy, obowiązującego wszystkich pracowników spółki, a w wyniku takiego zachowania pracodawcy doszło do sytuacji, że powodowie byli wynagradzani wbrew jakimkolwiek zasadom, a przecież zasady ich wynagradzania określają przepisy (...), w szczególności przepis art. 10. W ocenie sądu, pozostawienie dalej takiego stanu rzeczy nie mogło mieć miejsca, bo wszyscy pracownicy spółki winni być wynagradzani według zasad zapisanych w (...), zgodnych z przepisami prawa pracy.

Tak więc, mimo tego że stosunek pracy powodów podlega szczególnej ochronie z mocy art. 32 ustawy o związkach zawodowych, to jednak (...) § 2 kp stanowi ten wyjątek, o którym mowa w w art. 32 ust. 1 tejże ustawy, gdy ta szczególna ochrona stosunku pracy nie jest stosowana.

Faktem jest, że Protokół dodatkowy Nr 30, jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, początkowo był podpisany przez zarząd spółki i 7 organizacji związkowych, bo najpierw nie został podpisany przez Związek Zawodowy (...) S.A., ale ostatecznie, ten Protokół wszedł w życie, bo Związek Zawodowy (...) S.A. też ten Protokół podpisał. W ocenie sądu, nie na absolutnie znaczenia dlaczego ta organizacja związkowa początkowo tego Protokołu nie podpisała, a potem – jak zeznał S. W. słuchany w trybie art. 299 kpc podpisała, bo ugięła się wobec informacji jakie docierały od pracowników spółki, iż oni chcieliby aby ten Protokół wszedł w życie. Jednakże wszystkie strony (...), bez względu na to czym się kierowały, ten Protokół jednak podpisały, w tym zmiany (...) min. co do art. 10 (...) i wobec tego od dnia 8 maja 2017r., po wejściu w życie tego Protokołu, te zmiany (...) stały się bezwzględnie obowiązujące wszystkich pracowników spółki. Jak już wyżej podniesiono, po 8 maja 2017r. tj. po wejściu w życie w/w zmiany (...), powodom było wypłacane wynagrodzenie w nieprawidłowo ustalonej wysokości tj. zdecydowanie wyższej niż wynikająca z art. 10 (...), obowiązującego od 8 maja 2017r. i według sądu, w takiej sytuacji pozwany pracodawca powinien doprowadzić do prawidłowego stanu w tym zakresie, czyli uznać, iż należy zastosować tu przepis art. 241¹³ §2 kp, czyli wypowiedzieć powodom warunki ich płacy ukształtowane po 8 maja 2017r. przez pracodawcę nieprawidłowo, wbrew zapisom w (...) i doprowadzić wynagrodzenia powodów do stanu zgodnego z zapisami (...).

Przepis art. 241¹³ § 2 kp nie wskazuje terminu w jakim pozwany pracodawca winien te zmiany wprowadzić, pozostawia więc uznaniu pracodawcy, czy i kiedy wypowie pracownikom warunki zatrudnienia ukształtowane postanowieniami dotychczas obowiązującego układu zbiorowego pracy. Wejście zaś w życie postanowień nowego układu zbiorowego pracy uzasadnia wypowiedzenie warunków płacy, ukształtowanych pod rządem poprzednio obowiązujących przepisów, wszystkim pracownikom. Zmiana dotychczasowych warunków umowy o pracę na podstawie art. 241¹³ § 2 KP, bez względu na to, czy zostaje wprowadzona w drodze wypowiedzenia, czy porozumienia,

może wywierać wpływ na treść stosunku pracy tylko na przyszłość od daty, w której wypowiedzenie lub porozumienia zmieniające uzyskało skuteczność (wyr. SN z 9.1.2014 r. w sprawie I PB 5/13).

Pozwany pracodawca takie decyzje podjął w dniu 20 czerwca 2018r. i zdecydował, aby złożyć wobec tych 3 powodów wypowiedzenia ich warunków płacy, które to płace były ukształtowane niezgodnie z (...) i w treści pism wypowiadających powodom te warunki płacy podał, że ukształtowanie warunków płacy powodom po 8 maja 2017r. nie było intencją pracodawcy, lecz wynikiem błędu popełnionego przez służby kadrowo-płacowe pracodawcy, a zmianą warunków wynagradzania objęta tym wypowiedzeniem zmieniającym ma na celu ustalenie wysokości wynagrodzenia powoda zgodnie z art. 10 (...), obowiązującym od 8 maja 2017r.

Zatem uznać należy, że przedmiotowe decyzje pozwanej spółki o złożeniu wobec powodów tych wypowiedzeń zmieniających, w wyniku czego od 1 października 2018r. warunki płacy tych 3 osób są już zgodne z art. 10 ust 3 (...) i załącznikami do (...) tj. Tabelą Wynagrodzeń i Zasadami Wdrożenia Tabeli Wynagrodzeń, były złożone zgodnie z art. 241⁽¹³⁾ §2 kp i były oczywiście uzasadnione, jak też i zgodne z zasadami współzycia społecznego. Jak bowiem ustalono, od 8 maja 2017r. wszyscy pracownicy spółki otrzymali podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego o jednakową dla wszystkich pracowników spółki, wynegocjowaną w toku negocjacji przed zawarciem tego Protokołu Dodatkowego, kwotę (...) powodowie też winni być objęci wtedy w 2017r. podwyżką wynagrodzeń zasadniczych o tę kwotę i w wyniku tej podwyżki, powód S. W. powinien od 8 maja 2017r. mieć wynagrodzenie zasadnicze w wysokości (...), a powodowie M. G. i K. B. po (...). Tak zresztą chciał od początku pracodawca, przedstawiając powodom już wtedy w maju 2017r. projekt Porozumienia. Jednakże później, decyzją pracodawcy, powodowie oprócz tej podwyżki, jak najbardziej zgodnej z Protokołem dodatkowym Nr 30, otrzymali jeszcze podwyżkę tego wynagrodzenia wyliczoną wtedy według - jak podała świadek A. G., mieszanki zasad „starych” i „nowych”, w wyniku czego na dzień 8 maja 2017r. wynagrodzenie zasadnicze S. W. wzrosło nie tylko o kwotę (...) jak to było w przypadku każdego pracownika spółki, tylko aż o kwotę (...), zaś w przypadku powodów M. G. i K. B. o kwotę (...) Taka sytuacja oczywiście była rażąco naganna, patrząc na to z punktu widzenia przepisów prawa wskazanych wyżej, ale też zasad współzycia społecznego oraz dobrych obyczajów i oczywiście pracodawca winien doprowadzić do zastosowania także i wobec tych 3 pracowników – działaczy związkowych, przepisów obowiązującego wszystkich pracowników spółki, (...).

Zatem, decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powodom warunków płacy na podstawie art. 42§1 -3 kp w zw. z art. 241¹³ §2 kp, było zgodne z prawem i uzasadnione.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 1 i §15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radcy prawnego (Dz.U. z 2018r, poz. 265).