

***Sygn. akt VPa 146/14***

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia 27 listopada 2014 roku***

***Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy***

***w składzie następującym:***

***Przewodniczący – SSO Jacek Wilga***

***Sędziowie: SSO Andrzej Marek***

***SSR del. Halina Michalkiewicz - Zawada (spr.)***

***Protokolant: Ewa Sawiak***

***po rozpoznaniu w dniu 27 listopada 2014 roku w Legnicy***

***na rozprawie***

***sprawy z powództwa K. S.***

***przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.***

***o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umownych warunków pracy i płacy***

***na skutek apelacji powódki***

***od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie***

***z dnia 6 sierpnia 2014 roku***

***sygn. akt IV P 214/13***

***I. oddala apelację,***

***II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.***

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 sierpnia 2014 roku Sąd Rejonowy w Lubinie oddalił powództwa J. B., D. C., L. K., D. K., M. M., B. P., M. P., E. S., W. S., B. M., K. S. przeciwko (...) sp. z o.o. w L. o przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy.

W uzasadnieniu wskazał, iż podniesiony zarzut naruszenia art. 38 kp był nieuzasadniony. Zgodnie z tym przepisem pracodawca przed dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę ( w tym wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy - art. 42 § 1 kp ) zawiadamia o zamiarze wypowiedzenia zakładową organizację związkową, podając przyczynę wypowiedzenia. Zachowanie tej procedury wymaga jednak współdziałania obu stron czyli pracodawcy i organizacji związkowej. W myśl bowiem z art. 30 ustawy o związkach zawodowych w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z

obrony. Nieudzielenie tej informacji w terminie 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.

W niniejszej sprawie reprezentujące powódki związku zawodowe odmówiły udzielenia informacji o przynależności związkowej pracowników, powołując się na przepisy o ochronie danych osobowych. Odmowa udzielenia przez organizacje związkowe takich informacji była nieuprawniona. Nie można mówić o istnieniu możliwości naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych w sytuacji, kiedy pracodawca zwraca się o imienną listę pracowników członków związku lub podlegających obronie w celach podjęcia działań w indywidualnych sprawach dotyczących pracownika. Skoro pracodawca miał zamiar dokonać wypowiedzeń zmieniających wszystkim pracownikom lub też konkretnej grupie zawodowej to miał prawo żądać informacji o przynależności związkowej pracowników do konkretnych organizacji związkowych. Dane o objęciu pracownika obroną związkową nie stanowią informacji wrażliwych. Jednocześnie pracodawca zwracając się o informacje do związków zawodowych, nie powinien ujawniać związkowi zawodowemu w jakim konkretnie celu zasięga informacji. Wystarczającym jest wskazanie, że potrzeba współdziałania wynika z konieczności podjęcia działań w indywidualnej sprawie pracownika. Ujawnienie bowiem zamiaru np. wypowiedzenia umowy stanowiłoby na etapie przedkonsultacyjnym naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych. Zwłaszcza, że przed uzyskaniem konkretnych informacji pracodawca nie ma wiedzy, który z pracowników podlega ochronie konkretnej organizacji związkowej. Powyższy pogląd został wyrażony w uzasadnieniu uchwały 7 Sędziów Sądu Najwyższego z dn. 21.11.2012 III PZP 6/12.

Wobec powyższych rozważań, kolejne zarzuty strony pozwanej w zakresie nieprawidłowości prowadzonej konsultacji i braku wskazania w toku konsultacji zaproponowanych warunków pracy i płacy każdego pracownika, były nieuzasadnione. W związku bowiem z niepoinformowaniem przez związki zawodowe, który z pracowników korzysta z ochrony, tryb konsultacji nie był wymagany. Wskazanie zaś konkretnych informacji w zakresie wynagrodzeń w sytuacji wskazanej wyżej stanowiłoby naruszenie danych wrażliwych.

Sąd Rejonowy podkreślił też, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie zostały naruszone wymagania statutowane ustawą z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. (art. 2 Ustawy). Strona pozwana przedłożyła dokumenty, które temu dowodzą. Wynika z nich, że związki zawodowe zostały powiadomione o zamiarze dokonywania wypowiedzeń zmieniających, podobnie jak Urząd Pracy w L.. Związki zawodowe odmówiły podjęcia uzgodnień w przedmiocie Porozumienia w sprawie zwolnień grupowych.

Sąd Rejonowy uznał również za niezasadny zarzut powódek wskazujący, że nieprawidłowości w ustanowieniu i wprowadzeniu w życie Regulaminu Wynagradzania z września 2011r. miały wpływ na niezasadność dokonanych wypowiedzeń zmieniających. Powołał się przy tym na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8.03.2013r. II PK 197/12, zgodnie z którym zakończenie obowiązywania układu zbiorowego pracy ( w tym wypadku porozumienia w sprawie gwarancji pracowniczych) stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia zmieniającego bez względu na to, że u pracodawcy obowiązuje Regulamin Wynagradzania wprowadzony niezgodnie z regułami wynikającymi z art. 77<sup>2</sup> kp. Podkreślił, że procedura uchwalania wewnętrznych regulaminów nie należy do procedury wypowiedzania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo kształtować warunki zatrudnienia w sposób indywidualny.

Wyrok powyższy zaskarżyła apelacją powódka K. S., zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania poprzez niewszechstronne rozważenie sprawy na skutek nieuzasadnionego pominięcia wniosków dowodowych powódek oraz wybiórczą, a nie swobodną ocenę dowodów co skutkowało nierozpoznanie istoty sprawy,
2. naruszenie art. 42 w zw. z art. 77<sup>2</sup> kp poprzez przyjęcie, że niezależnie od tego czy regulamin wynagradzania stanowił źródło prawa pracy czy też tego waloru nie posiadał wypowiedzenie było uzasadnione z uwagi na wygaśnięcie pakietu gwarancji pracowniczych i konieczność ujednoczenia zasad zatrudniania w okolicznościach, gdy pozwana

w złożonych powódzkich wypowiedzeniach w uzasadnieniu wypowiedzenia nie powołała się na wygaśnięcie pakietu gwarancji pracowniczych ale właśnie na tenże kwestionowany regulamin.

Stawiając powyższe zarzuty skarżąca domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa ewentualnie uchylenia wyroku i przekazania sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji podnosiła argumenty podważające stanowisko Sądu I instancji co do zwolnienia się pracodawcy z obowiązku konsultacji dokonanych wypowiedzeń ze związkami zawodowymi. Zarzuciła, że skoro pracodawca nie wskazał celu, dla którego żądał informacji o pracownikach korzystających z ochrony związków zawodowych to jak najbardziej prawidłowym było prawo do odmowy jej udzielenia.

Podniosła także, iż jest świadoma prawa pracodawcy do dokonania zmian wynagrodzenia ale nie może zgodzić się ze stanowiskiem Sądu I instancji stwierdzającym, że bez względu na ewentualne nieprawidłowości w uchwaleniu regulaminu wynagrodzenia, pracodawca miał prawo dokonać zmian wynagrodzenia. Zarzuciła, że Sąd Rejonowy pominął i nie rozważył dowodów na okoliczność tego, iż w istocie nie doszło do wyboru przedstawiciela załogi a informacji o nowym regulaminie nie podano do wiadomości w sposób przyjęty u pracodawcy, które to okoliczności powódki podawały w pozwie i wskazały środki dowodowe je potwierdzające. Podniosła, iż na skutek pominięcia części materiału dowodowego w istocie Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy.

Sąd Okręgowy zważył:

Apelacja jest niezasadna i nie zasługuje na uwzględnienie.

Ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy są właściwe i znajdują oparcie w zebranych materiale dowodowym.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy w całości uznaje za niezasadny zarzut nierozpoznania przez Sąd I instancji istoty sprawy, który oznacza nierozpoznanie istoty roszczenia, będącego podstawą powództwa. Dochodzi do niego wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu I instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy sąd rozstrzygnął o żądaniu powoda na innej podstawie faktycznej i prawnej niż zgłoszona w pozwie, kiedy zaniechał zbadania materialnej podstawy albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie (wyrok Sądu Najwyższego z 12.02.2002r., I CKN 486/00). Przedmiotem roszczeń powodów skierowanych przeciwko (...) sp. z o.o. w L. było żądanie przywrócenia dotychczasowych warunków pracy i płacy. Z tych względów Sąd Rejonowy w rozpoznawanych sprawach prawidłowo uznał, że istotą sporu było ustalenie, czy powodom zasadnie dokonano wypowiedzeń zmieniających i czy przy dokonywaniu tychże wypowiedzeń zachowano wszelkie niezbędne wymogi formalne.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy w rozpoznawanej sprawie w sposób prawidłowy odniósł się do istoty sporu, przeprowadził w tym zakresie postępowanie dowodowe i wydał rozstrzygnięcie, mając na względzie roszczenia powodów i ich wnioski. Brak jest zatem podstaw do postawienia zarzutu zaniechania zbadania materialnej podstawy roszczeń albo pominięcia merytorycznych zarzutów powodów.

Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż strona pozwana podjęła czynności przewidziane w art. 2 – 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku i zachowała przewidziany tymi przepisami

(wymagany w przedmiotowej sprawie) tryb zwolnień grupowych.

W jego ramach doszło, wobec niezawarcia porozumienia przewidzianego w art. 3 ust. 1 cyt. ustawy, do wydania przez pozwaną regulaminu wypowiedzeń grupowych (art. 3 ust. 4 ustawy).

Wydanie regulaminu spowodowało konsekwencje w postaci konieczności stosowania art. 38 kp, który nakłada na pracodawcę obowiązek zawiadomienia na piśmie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy (warunków umowy) z podaniem przyczyn.

Od konsultacji zamiaru wypowiedzenia przewidzianej w art. 38 zwalnia pracodawcę jedynie nieudzielenie informacji przez związek zawodowy czy pracownik korzysta z jego ochrony (art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych).

Sąd I instancji trafnie przyjął, iż w stanie faktycznym sprawy taka właśnie sytuacja wystąpiła.

Strona pozwana podjęła próbę przeprowadzenia konsultacji przewidzianej w art. 38 kp. W tym celu zwróciła się do działających u niej organizacji związkowych o informację czy pracownicy objęci załączonym wykazem są członkami związku lub czy zwrócili się z prośbą o reprezentowanie ich interesów, uzupełniając następnie na żądanie związków ( pismem z dnia 17.05.2013r. ) , iż informacja powyższa konieczna jest ze względu na potrzebę współdziałania ze związkami zawodowymi w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy.

W takiej sytuacji odmowa udzielenia żądanej informacji zwolniła pracodawcę z przewidzianego w art. 38 kp obowiązku dokonania konsultacji zamiaru wypowiedzeń.

Odmienne stanowisko zaprezentowane w apelacji nie jest trafne. Z uzasadnienia uchwały składu 7 sędziów z dnia 21 listopada 2012 roku, IIPZP 6/12, na którą skarżąca się powołuje, wynika wprost, iż wskazanie potrzeby żądania informacji o pracownikach objętych ochroną związku zawodowego może ograniczać się do twierdzenia, iż chodzi o potrzebę współdziałania w indywidualnej sprawie ze stosunku pracy. Wymóg w tym zakresie strona pozwana spełniła.

W konsekwencji, wobec braku obowiązku przeprowadzenia konsultacji, uznać należało za trafny również ten pogląd Sądu Rejonowego, iż pozbawione znaczenia prawnego były zarzuty kwestionujące jej prawidłowość spowodowaną brakiem wskazania w jej toku zaproponowanych każdemu pracownikowi umownych warunków pracy i płacy.

Powyższe rozważania uzasadniają wniosek, iż strona pozwana dokonując wypowiedzeń zmieniających swoim pracownikom nie naruszyła przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Dokonane wypowiedzenia były również uzasadnione. Powódka, jak wynika z apelacji, nie kwestionuje faktu, że zakończenie okresu obowiązywania układu zbiorowego pracy ( w tym przypadku pakietu gwarancji pracowniczych) stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Teza ta znajduje potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2013 roku, II PK 197/12, w którym stwierdzono dodatkowo, iż przyczyna ta występuje bez względu na to, że u pracodawcy obowiązuje regulamin wprowadzony niezgodnie z regułami wynikającymi z art. 77<sup>2</sup> kp. Procedura uchwalania wewnętrznych regulaminów nie należy bowiem do procedury wypowiedzania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo kształtować warunki zatrudnienia w sposób indywidualny.

Podnoszone w sprawie zarzuty dotyczące trybu i skuteczności wyboru przedstawiciela załogi, czasu wprowadzenia regulaminu, sposobu jego podania do wiadomości kwestionują w istocie tryb jego wprowadzenia, a w konsekwencji jego ważność. Dla oceny wypowiedzenia nie mają znaczenia. Niezależnie bowiem od tego czy ustanowiony w kwestionowanym trybie regulamin stanowił źródło prawa pracy (art. 9 §1 kp) czy też waloru takiego nie posiadał wypowiedzenie było uzasadnione z uwagi na wygaśnięcie pakietu gwarancji pracowniczych i konieczność ujednolicenia zasad wynagradzania, którą wskazano jako jego przyczynę.

Mając powyższe na uwadze apelację jako niezasadną oddalono na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 kpc i §11 ust. 1 pkt 1, §12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.