

Sygn. akt IV P 62/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 sierpnia 2016r.

Sąd Rejonowy w Tarnobrzegu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

W składzie:

Przewodniczący **Wiceprezes SR Edyta Kociubowska**

Ławnicy Zofia Maziarz

Grażyna Kochalewicz

Protokolant **staż. ref. Małgorzata Biesiadecka**

po rozpoznaniu w dniu 4 sierpnia 2016 r. w Tarnobrzegu

z powództwa E. C., D. L., K. L., M. P. i I. P.

przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi im. (...) z Z. (...) w T.

o przywrócenie dotychczasowych warunków płacy

I. **oddala powództwo E. C., D. L., K. L., M. P. i I. P.,**

II. **odstępuje od obciążenia powódek obowiązkiem zwrotu kosztów procesu na rzecz strony pozwanej,**

III. **obciąża kosztami sądowymi Skarb Państwa.**

Ławnik: Przewodnicząca: Ławnik:

Sygn. akt IV P 62/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 11 sierpnia 2016 roku

Pozwami z dnia 2 lutego 2016r. powódki D. L. (sygn. akt IV P 62/16), E. C. (sygn. akt IV P 63/16), I. P. (sygn. akt IV P 64/16), K. L. (sygn. akt IV P 65/16), M. P. (sygn. akt IV P 66/16) reprezentowane przez profesjonalnego pełnomocnika będącego adwokatem wniosły o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia przez pozwanego Wojewódzki Szpital im. (...) z Z. (...) w T. warunków płacy doręczone powódkom w dniu 26 stycznia 2016r. a w przypadku gdyby warunki płacy uległy już zmianie o przywrócenie powódek do pracy u pozwanego pracodawcy na poprzednich warunkach. Nadto wniosły o zasądzenie na ich rzecz od pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniach zgłoszonych żądań wskazały, że są pracownikami pozwanego na podstawie umów o pracę - w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 5 września 2014r. zawarto porozumienie pomiędzy pozwanym a działającymi przy tym szpitalu związkami zawodowymi. W § 1 ust. 1 porozumienia pracodawca zobowiązał się dokonać na czas nieokreślony podwyżek miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych wszystkich pracowników Szpitala zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w następujących terminach i wysokościach:

- od dnia 1 września 2014r. miał nastąpić wzrost miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego o kwotę 160 zł brutto za pełny wymiar czasu pracy
- od dnia 1 kwietnia 2015r. o kwotę 200 zł brutto za pełny wymiar czasu pracy
- od dnia 1 kwietnia 2016r. o kwotę 160 zł brutto za pełny wymiar czasu pracy, z tym zastrzeżeniem, że ta kwota podwyżki będzie negocjowana ze Związkami Zawodowymi w I kwartale 2016r.

W dniu 28 grudnia 2015r. pozwany wypowiedział w/w porozumienie w całości.

W dniach 19 stycznia 2016r. i 20 stycznia 2016r. wręczył organizacjom związkowym zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia pracownikom warunków płacy. Związki zawodowe nie wyraziły zgody na powyższe, mimo to pracodawca wręczył pracownikom wypowiedzenia zmieniające. W ocenie powódek do wypowiedzeń zmieniających ma zastosowanie ustawa z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania

z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Liczba pracowników, którym dokonano wypowiedzeń przekracza progi z art. 1 ust 1 w/w ustawy. Sytuacja ekonomiczna pracodawcy jest przyczyną nie dotyczącą pracownika. Zastosowanie powinna znaleźć procedura konsultacji ze związkami zawodowymi w trybie o rozwiązywaniu sporów grupowych (art. 2 – 4) a nie tryb z art. 38 § 1 i 2 kp. Wobec niedopełnienia przez pozwanego warunków formalnych wypowiedzenia warunków płacy jest bezprawne. Decyzja Dyrektora o zamiarze dokonania wypowiedzeń zmieniających stanowi nadto naruszenie podstawowych zasad współżycia społecznego m.in. poprzez dyskryminację średniego i pomocniczego personelu medycznego oraz pracowników administracji. Znaczna część pracowników poza pierwszą transzą nie otrzymała żadnych podwyżek wynagrodzeń od kilku lat, co rodzi poczucie niesprawiedliwości społecznej czy dyskryminacji w porównaniu do sytuacji środowiska lekarskiego w tym Szpitalu. Pozwany usiłował nie wywiązać się z postanowień porozumienia w 6 miesięcy po jego zawarciu. Przesłanka trudnej sytuacji ekonomicznej została już uwzględniona w trakcie negocjacji Porozumienia z dnia 5 września 2014r. W tak krótkim czasie nie doszło do radykalnej zmiany sytuacji finansowej pozwanego, by uniemożliwiła ona wypłatę podwyżek wynagrodzeń. Pozwany wypowiadając warunki płacy naruszył art. 8 kp tj. w sposób naruszający zasady współżycia społecznego wobec nadużycia zaufania pracowników. Powodowie mogli mieć przecież pewność co do racjonalności działań pozwanego – pozwany uwzględnił możliwości finansowe nie tylko na dzień podpisania porozumienia ale także w datach wypłat planowanych podwyżek. Nadmienili, że Porozumienie zostało zawarte w trakcie kampanii wyborczej prowadzonej przez Dyrektora Szpitala pomimo trudnej sytuacji finansowej, a po wyborach samorządowych zerwane. Zdaniem powódek pozwany obecnie dąży do konfrontacji i uruchomienia sporu zbiorowego w Szpitalu.

W dniu 7 marca 2016r. na podstawie art. 219 kpc zarządzono

o połączeniu do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy o sygn. akt IV P 62/16, IV P 63/16, IV P 64/16, IV P 65/16, IV P 66/16 i prowadzeniu ich pod sygn. akt IV P 62/16.

Pozwany Wojewódzki Szpital im. (...) z Z. (...)

w T. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika będącego radcą prawnym w odpowiedzi na pozwy wniósł o oddalenie powództw w całości i o zasądzenie kosztów postępowania.

Uzasadniając zaprzeczył aby doszło do naruszenia art. 2- 4 ustawy z dnia

13 marca 2003r. w/w oraz treści art. 8 kp. Pozwany Szpital znajduje się w bardzo trudnej sytuacji ekonomicznej o czym świadczy sprawozdanie finansowe za rok 2015 oraz zarządzenie (...) Dyrektora z dnia 30 grudnia 2015r. w sprawie ustalenia planu rzeczowo – finansowego na 2016r. Zaplanowany jest wynik finansowy zamykający się stratą minus 14.500 000 zł, w roku 2016r. do zamknięcia wyniku finansowego każdego miesiąca brakuje kwoty 900.000 zł. Środki na wynagrodzenia pracowników pochodzą wyłącznie z wynegocjowanych kontraktów zawartych z NFZ na świadczenie usług medycznych. Przyczyna wskazana w dokonanych wypowiedzeniach jest prawdziwa i rzeczywista. Podstawowym celem wypowiedzenia warunków płacy jest zmiana w części dotychczasowego stosunku pracy a celem wtórnym jest jego rozwiązanie, przy braku zgody na zmianę. Pracodawca nigdy nie zakładał rozwiązania definitywnego z żadnym z pracowników, a jedynie chciał dostosować warunki wynagrodzenia do realnych możliwości finansowych. Ustawa

o zwolnieniach grupowych nie ma zastosowania do dokonywanych przez pracodawcę wypowiedzeń zmieniających. Porozumienie zostało wypowiedziane skutecznie pismem z daty 28 grudnia 2015r. po ponad rocznym obowiązywaniu. Porozumienie w zakresie § 1 ust 1 lit. a obowiązuje do dnia dzisiejszego i weszło w zakres stosunku pracy pracowników, jest realizowane do dnia dzisiejszego. Łączenie kampanii wyborczej z funkcją Dyrektora uznał za nie mające żadnego związku merytorycznego ze sprawą.

W piśmie z daty 6 czerwca 2016r. pełnomocnik powódek odniósł się do kwestii dot. zastosowania w sprawie regulacji ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników odwołując się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2007r. (III BP 5/07) i 30 września 2011r. (III PK 14/11) oraz stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w postanowieniu 7 sędziów z dnia 14 października 2015r. (sygn. akt III PZP 1/15). Podkreślił, że zła sytuacja ekonomiczna nie uzasadnia jednostronnego wypowiedzenia porozumienia. Nie można przerzucać na pracowników skutków zbyt niskiego kontraktu z NFZ czy braku finansowania świadczeń ponad limit. Nie jest rzeczą pracowników finansowanie publicznej służby zdrowia. Zła sytuacja ekonomiczna nie przeszkodziła pozwanemu w przyznaniu podwyżek innej grupie zawodowej – lekarzom. Podwyżka płacy jednej grupie zawodowej odbyła się kosztem innej. Pozwany nie przedstawił związkowi zawodowemu propozycji rozwiązania lub uzdrowienia trudnej sytuacji finansowej w trybie przepisów w/w ustawy. Zwrócił uwagę na zapis § 1 pkt 4 Porozumienia „ że pracodawca co najmniej do 31 grudnia 2016r. nie będzie wszczynał procedury wypowiedzeń zmieniających warunków płacy” w odniesieniu do art. 365¹ kc.

W toku postępowania strony konsekwentnie podtrzymywały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

D. L., E. C., I. P., K. L., M. P. są pracownikami Wojewódzkiego Szpitala im. (...) z Z. (...) w T.. Pracują:

- D. L. na podstawie umowy o pracę na stanowisku starszej pielęgniarki od dnia 1 września 1987r. w pełnym wymiarze czasu pracy,
- E. C. na podstawie umowy o pracę na stanowisku starszej pielęgniarki od dnia 1 września 2006r. w pełnym wymiarze czasu pracy,
- I. P. na podstawie umowy o pracę na stanowisku pielęgniarki od dnia 1 marca 1996r. w pełnym wymiarze czasu pracy,
- K. L. na podstawie umowy o pracę na stanowisku starszej pielęgniarki od dnia 1 maja 2007 r. w pełnym wymiarze czasu pracy,
- M. P. na podstawie umowy o pracę na stanowisku dietetyczki od dnia 20 maja 2013r. do 31 sierpnia 2016r. w pełnym wymiarze czasu pracy.

Ostatnią podwyżkę do 2014r. miały w 2007-2008 r. ok. 140 zł – 160 zł.

/dowód: dokumentacja zgromadzona w aktach osobowych powódek, zaświadczenia o zatrudnieniu powódek – k. 8,20,31,42,53, zeznania powódki E. C. – k. 171, zeznania powódki D. L. – k. 171-171v, zeznania powódki K. L. – k. 171v, zeznania powódki M. P. –k. 171v-172, zeznania powódki I. P. – k. 172/

Rok 2013 pod względem finansowym pozwany zakończył stratą w wysokości ok. 4.5 mln przy przychodach szpitala ok. 60 mln.

Na 2014r. pozwany zakładał utrzymanie wyniku finansowego z roku 2013.

Nie było w planach redukcji zatrudnienia, pozwany chciał utrzymać zatrudnienia aby zapewnić prawidłowe funkcjonowanie szpitala.

Związki zawodowe weszły w spór zbiorowy – spór dot. kwestii podwyżek wynagrodzenia. Zaistniała groźba strajku, utworzono Komitet Strajkowy.

/dowód: zeznania w imieniu strony pozwanej Dyrektora W. S. – k. 172-175/

W wyniku negocjacji ze związkami zawodowymi w dniu 5 września 2014r. zawarte zostało Porozumienie pomiędzy Wojewódzkim Szpitalem im. (...) z Z. (...) w T. a (...) Związkami Zawodowymi działającymi u pozwanego tj.

- (...) Związkiem Zawodowym (...)
- Związkiem Zawodowym (...)
- (...) Związkiem Zawodowym Techników Medycznych
- Międzyzakładową Komisją (...)

- (...) Związkiem Zawodowym (...),

w oparciu o art. 9 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

W § 1 ust. 1 tego Porozumienia pracodawca zobowiązał się dokonać na czas nieokreślony podwyżek miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych wszystkich pracowników Szpitala (z wyłączeniem grupy zawodowej lekarzy i zastępców dyrektora) zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w następujących terminach i wysokościach:

a) od dnia 1 września 2014r. wzrost miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego o kwotę 160 zł brutto za pełny wymiar czasu pracy

b) od dnia 1 kwietnia 2015r. wzrost miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego o kwotę 200 zł brutto za pełny wymiar czasu pracy

c) od dnia 1 kwietnia 2016r. wzrost miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego o kwotę nie mniejszą niż 160 zł brutto za pełny wymiar czasu pracy (kwota tej trzeciej raty podwyżki miała być negocjowana ze Związkami Zawodowymi w I kwartale 2016r.).

W § 4 Porozumienia pracodawca zobowiązał się, że co najmniej do

31 grudnia 2016r. nie będzie wszczynał procedury wypowiedzeń zmieniających warunki płacy, które prowadziłyby do obniżenia wynagrodzeń pracowników ustalonych na podstawie niniejszego porozumienia. W § 6 Porozumienia strony oświadczyły, że Porozumienie jest źródłem pracy w rozumieniu art. 9 kp i w przypadku jego niewykonania przez pracodawcę pracownicy mają bezpośrednio roszczenie do pracodawcy o wykonanie podwyżek wynagrodzeń zasadniczych wraz z pochodnymi w wysokościach określonych w ust 1 i 2 porozumienia. W § 7 ustalono, że porozumienie stosuje się do pracowników zatrudnionych w dniu jego zawarcia.

Drugim porozumieniem z dnia 5 września 2014r. strony niezależnie od w/w Porozumienia z dnia 5 września 2014r. dodatkowo uzgodniły, że pracodawca wraz ze związkami zawodowymi w terminie do 28 lutego 2015r. tj. po rozliczeniu rzeczywistego wykonania kontraktu z NFZ za 2014r. oraz po poznaniu wartości kontraktu na rok 2015 przystąpią do dalszych negocjacji zmierzających do wypracowania mechanizmów systematycznego wzrostu wynagrodzeń powiązanego za wzrostem kontraktu.

Źródła finansowania tych podwyżek Dyrekcja Szpitala upatrywała w nadwykonaniach przyjmując, że NFZ za nie zapłaci. Dyrektor podpisując porozumienie był świadomy sytuacji finansowej szpitala. Zakładał, że przychody zostaną na nie zmienionym stanie (jak w 2014r.) i dodatkowo będą środki ze względu na nadwykonania. Nie mógł jednak przewidzieć, że kontrakt z NFZ będzie zmniejszony i że będzie pakiet onkologiczny, na którym szpital straci.

/dowód: porozumienie zawarte w dniu 05.09.2014r. pomiędzy Wojewódzkim Szpitalem im. (...) w T. a reprezentującymi pracowników Zakładowymi Organizacjami Związkowymi – w aktach sprawy IV P 615/15, zeznania w imieniu strony pozwanej Dyrektora Szpitala (...) –k. 172-175/

Pracodawca wykonał zobowiązanie z § 1 ust. 1 lit. a w zw. z § 2 Porozumienia tj. w zakresie dot. podwyższenia miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego o kwotę 160 zł brutto - przy pełnym etacie.

/bezsporne/

W dniu 31 marca 2015r. pracodawca podjął próbę wypowiedzenia porozumienia z dnia 5 września 2014r. Oświadczył, że „działając na zasadzie § 6 porozumienia zawartego przez strony w dniu 5 września 2014r. wypowiada porozumienie w części dotychczas niezrealizowanej a to w zakresie postanowień § 1 ust. 1 lit. b dot. – wzrostu miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego począwszy od dnia 1 kwietnia 2015r. o kwotę 200 zł za pełny wymiar czasu pracy”. Jako tego przyczynę wskazał sytuację ekonomiczno – finansową Szpitala a w szczególności ujemny wynik finansowy za rok obrotowy 2014 wyrażający się stratą oraz konieczność wprowadzenia programu naprawczego na podstawie zalecenia Zarządu Województwa (...) jako organu prowadzącego.

/dowód: wypowiedzenie porozumienia z dnia 05.09.2014r. przez Dyrektora Wojewódzkiego Szpitala im. (...) z Z. (...) w T. z daty 30.03.2015r. – w aktach sprawy IV P 615/15 /

Pismem z daty 30 kwietnia 2015r. pozwany powołując się na brak możliwości realizacji porozumienia z dnia 5 września 2014r. – ujemny bilans finansowy jednostki – zwrócił się do (...) Organizacji Związków Zawodowych o zawarcie porozumienia zawieszającego realizację porozumienia z dnia 5 września 2014r. w części dotyczącej wzrostu wynagrodzeń pracowników od 1 kwietnia 2015r.

/dowód: pismo Dyrektora Wojewódzkiego Szpitala im. (...) z Z. (...) w T. do Zakładowych Organizacji Związkowych z dnia 30.04.2015r. – w aktach sprawy IV P 615/15/

W wyniku odwołania pracowników do Sądu - w tym uznania, przez Sąd, że oświadczenie pracodawcy z dnia 31 marca 2015r. o wypowiedzeniu porozumienia odniosłoby skutek najwcześniej z dniem 1 lipca 2015r. tj. już po nabyciu przez pracowników uprawnienia do podwyżki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego - pracownicy z datą 1 kwietnia 2015r. nabyli prawo do wzrostu ich wynagrodzeń zasadniczych w oparciu o § 1 ust. 1 lit. b, § 2 Porozumienia. Kwota 200 zł brutto przy pełnym wymiarze czasu pracy stała się częścią miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego należnego pracownikowi począwszy od wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2015r.

/bezsporne/

Druga część wzrostu wynagrodzeń została zatem zrealizowana po wyrokach sądowych.

/dowód: zeznania w imieniu strony pozwanej Dyrektora W. S. –k. 172-175/

W roku 2015 Szpital dodatkowo uzyskał z nadwykonań ok. 4 mln złotych w stosunku do planu. Jednak co nie było przewidziane – wysokość kontraktu zaproponowanego przez NFZ była niższa o ok. 2.5 mln złotych niż kwota za rok 2014. Propozycja kontraktu na rok 2015 została przedstawiona przez NFZ w grudniu 2014r. Dodatkowo wystąpiła kwestia realizacji pakietu onkologicznego, co miało nastąpić z wydzielonych środków z kontraktu. W pierwszych miesiącach 2015r. z zakładanych 800.000 zł przychodów z realizacji tego projektu pozwany uzyskał ok. 300.000 zł. Nie było możliwości redukcji zatrudnienia, ponieważ szpital zatrudnił na onkologii 4 lekarzy i personel medyczny na poziomie minimum.

Zamknięcie roku obrotowego 2015r. odbyło się z ujemnym wynikiem finansowym – stratą, większą niż w roku 2014 (2014r. – ok. 6.5 mln zł; 2015r. –ok. 8 mln zł).

Zarząd Województwa (...) nie zatwierdził sprawozdania finansowego szpitala za rok 2015, strata nie została pokryta. Za rok 2014 strata została pokryta przez Zarząd (wartość straty 6.5 mln, wartość amortyzacji 4 mln, daje 2.5 mln i to zostało pokryte). Dyrekcja została wówczas zobowiązana do działań naprawczych i podjęcia działań restrukturyzacyjnych.

W Szpitalu zostało podjęte działanie restrukturyzacyjne w zakresie zmiany gospodarki lekami, zlecaniem badań diagnostycznych. Dyrektor podjął także decyzję o przystąpieniu szpitala do przetargu na pełnienie opieki medycznej w nocy i święta, ponieważ obecnie taką opiekę wykonuje spółka z K. a i tak pacjenci są kierowani na (...). Rozważana jest możliwość przejęcia transportu medycznego. Zmniejszone zostały także koszty ubezpieczenia. Są oddziały gdzie pewne działania nie są możliwe - np. oddział wewnętrzny, ginekologiczny przynoszący straty 2 mln zł, nie jest rozwiązaniem zamknięcie tych oddziałów. Działania te nie rozwiązują sytuacji finansowej szpitala ponieważ największe koszty to koszty osobowe i tu koniecznym byłoby zwiększenie kontraktu z NFZ.

Zasadniczym problemem Szpitala jest brak bieżących środków na funkcjonowanie szpitala bo brakuje miesięcznie ok. 1 mln złotych.

Plan finansowy na rok obrachunkowy 2016 zakładał stratę Szpitala w wysokości minus 14.500.000 zł.

Za nadwykonania w 2015r. Szpital uzyskał środki finansowe z NFZ w 2016r. Ogólny poziom zobowiązań na koniec 2015r. wzrósł do kwoty ok. 10 mln złotych. Szpital zaciągnął pożyczkę celem realizacji tych zobowiązań.

Na datę 30 kwietnia 2016r. wynik finansowy jest ujemny (ok. 4 mln zł). Wartość kontraktu na 2016r. jest na poziomie ze stycznia 2015r.

W pierwszej połowie 2016r. Szpital realizował nadwykonania ale nie ma żadnej gwarancji, że NFZ za nie zapłaci a zasadnicze źródło finansowania szpitala to kontrakt z NFZ.

/dowód: bilans pozwanego Szpitala dot. roku 2015 –k. 72-73, zarządzenie nr (...) Dyrektora Wojewódzkiego Szpitala im. (...) z Z. (...) w T.

z dnia 30.12.2015r. w sprawie ustalenia planu rzeczowo – finansowego na rok 2016 –

k. 74, informacja o sytuacji finansowej na dzień 30.04.2016r. –k. 109-110, pismo członka zarządu Marszałka Województwa (...) w R. do Dyrektora Szpitala

z dnia 31.05.2016r. –k. 111, uchwała nr 62/1363/15 Zarządu Województwa (...) w R. z dnia 02.06.2015r. –k. 126, uchwała Rady Społecznej Wojewódzkiego Szpitala im. (...) z Z. (...) w T. z dnia 02.06.2015r. w sprawie zaopiniowania

sprawdzania z wykonania planu rzeczowo – finansowego za rok 2014 –k. 130, sprawozdanie z wykonania planu rzeczowo – finansowego Szpitala za rok 2014 –k. 131-132, plan i wykonanie przychodów i kosztów za rok 2014 –k.

133-134, plan i wykonanie zakupów środków trwałych oraz środków trwałych w budowie za rok 2014 –k. 135, struktura czasowa należności krótkoterminowych za rok 2014 –k. 136, struktura zobowiązań na rok 2014 –k. 137, wprowadzenie

do sprawozdania finansowego za rok 2014 - k. 138-140, bilans na dzień 31.12.2014r. –k.141-143, rachunek zysków i strat za okres 01.01.-31.12.2014r. –k. 144, rachunek przepływów pieniężnych za okres 01.01.-31.12.2014r. –k. 145-146,

zestawienie zmian w kapitale własnym za okres 01.01.-31.12.2014r. –k. 147-148, dodatkowe informacje i objaśnienia – k. 149-155, zestawienie zmian w wartości brutto środków trwałych –k. 156-157, zestawienie zmian w wartości

brutto wartości niematerialnych i prawnych –k. 158, zestawienie zmian w stanie rezerw – k. 159, struktura czasowa należności krótkoterminowych – k. 160, odpisy aktualizujące należności za rok 2014 –k. 161, struktura zobowiązań na

dzień 31.12.2014r. –k. 162, zestawienie czynnych rozliczeń międzyokresowych kosztów –k. 163, zestawienie zmian w stanie rozliczeń międzyokresowych przychodów –k. 164, struktura rzeczowa przychodów ze sprzedaży –k. 165, pozycje

rachunku zysków i strat różniące się ujęciem księgowym i podatkowym na dzień 31.12.2014r. część przychody – k. 167, zeznania w imieniu strony pozwanej Dyrektora Szpitala (...) –k. 172-175/

Zarobki lekarzy w pozwanym szpitalu kształtują się następująco – za pracę od poniedziałku do piątku, w ustawowym czasie wynagrodzenie ordynatora wynosi od 4.200 zł do 5.100 zł, zabiegowca 4.600 zł, asystenta od 3.800 zł do 4.200 zł. Lekarz za 24 godziny dyżuru może uzyskać kwotę 1.600 zł. Zdarza się, że lekarz ma 2-3 dyżury pod rząd, co jest związane m. in. z niedoborem kadry lekarskiej. Podstawą dyżurów może być zatrudnienie na podstawie umowy o pracę i dyżury w ramach klauzuli opt – out, zawarcie umowy z ZOZ-ami w oparciu o które lekarze pełnią dyżury, zawarcie z lekarzami pracującymi w szpitalu umów cywilno – prawnych. Obniżenie wynagrodzenia tej grupie zawodowej, mogłoby grozić odejściem lekarzy ze szpitala, co zagroziłoby realizacji kontraktu z NFZ. Z tej przyczyny Dyrektor nie podjął z grupą zawodową lekarzy kwestii obniżenia wynagrodzenia.

Na przestrzeni lat 2014-2015 szpital nie zawierał żadnych porozumień ze związkiem zawodowym lekarzy. W tym okresie nie było żadnych obniżek ani podwyżek ich płac, z wyjątkiem sytuacji gdy któryś z lekarzy kończył specjalizację i z tego tytułu miał podwyższane wynagrodzenie.

Szpital posiada umowy z ZOZ-ami publicznymi i niepublicznymi na świadczenie usług, których szpital nie oferuje, są zawierane na czas określony i ich warunki są negocjowane. W dacie zawierania Porozumienia nie było w tym zakresie żadnych podwyżek. Z dostawcami usług dla szpitala umowy zawierane są w trybie o zamówieniach publicznych, nie ma możliwości negocjacji umów.

/dowód: zeznania w imieniu strony pozwanej Dyrektora szpitala (...) –k. 172-175/

W międzyczasie dla grupy zawodowej pielęgniarek i położnych zostały wprowadzone regulacje ustawowe w kwestii podwyżki wynagrodzenia.

/dowód: zeznania w imieniu strony pozwanej Dyrektora szpitala (...) –k. 172-175/

W dniu 28 grudnia 2015r. pozwany wypowiedział Porozumienie z daty 5 września 2014r.

W dniach 19 stycznia 2016r. i 20 stycznia 2016r. pozwany w oparciu o art. 38

§ 1 kp w zw. z art. 241¹³ kp zawiadomił organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia pracownikom umowę o pracę w części dotyczącej warunków płacy tj. wynagrodzenia przysługującego w wysokości 200 zł brutto miesięcznie na podstawie Porozumienia z dnia 5 września 2014r. § 1 ust 1 lit. b, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2016r., jako przyczynę wskazując wypowiedzenie związkom zawodowym Porozumienia z dnia 5 września 2014r., które uwarunkowane jest sytuacją ekonomiczno – finansową pozwanego: plan finansowy na rok obrachunkowy 2016r. zakładający stratę finansową Szpitala w wysokości minus 14.500.000 zł oraz zamknięcie roku obrachunkowego 2015r. ujemnym wynikiem finansowym wyrażającym się stratą zwiększoną w stosunku do roku 2014.

Zakładowe Organizacje Związkowe wobec zamiaru wypowiedzenia pracownikom warunków płacy w piśmie z daty 21 stycznia 2016r. nie wyraziły zgody na planowane wypowiedzenia zmieniające.

/dowód: zawiadomienie Zakładowej Organizacji Związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi warunków płacy z dnia 19.01.2016r. –k. 9, stanowisko Zakładowej Organizacji Związkowej wobec zamiaru wypowiedzenia pracownikowi warunków płacy z dnia 21.01.2016r. – k. 127-129/

W dniu 26 stycznia 2016r. pozwany wypowiedział powódkom umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2016r. w części dotyczącej warunków płacy tj. wynagrodzenia przysługującego w wysokości 200 zł brutto miesięcznie na podstawie Porozumienia z dnia 5 września 2014r. z §1 ust 1 lit. b, jako przyczynę wskazując wypowiedzenie związkom zawodowym Porozumienia z dnia 5 września 2014r., które uwarunkowane jest sytuacją ekonomiczno – finansową pozwanego: plan finansowy na rok obrachunkowy 2016r. zakładający stratę finansową Szpitala w wysokości minus 14.500.000 zł oraz zamknięcie roku obrachunkowego 2015 ujemnym wynikiem finansowym wyrażającym się stratą zwiększoną w stosunku do roku 2014. Wskazał, że od 1 maja 2016r. wypłacane będą wynagrodzenia według dotychczasowych

warunków z wyjątkiem 200 zł brutto miesięcznie na podstawie porozumienia z § 1 ust 1 lit. b. Poinformował powódki, że jeżeli do połowy okresu wypowiedzenia tj. do dnia 15 marca 2016r. nie złożą oświadczeń o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy a w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków umowy o pracę umowa ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia z dniem 30 kwietnia 2016r.

Wypowiedzenia zmieniające nie zmierzały do rozwiązania stosunków pracy z pracownikami, „nie było to intencją Dyrektora”.

/dowód: wypowiedzenia warunków płacy z daty 26.01.2016r. –k. 10, 22, 33, 44, 55, zeznania w imieniu strony pozwanej Dyrektora szpitala (...) –k. 172-175/

Średnie miesięczne wynagrodzenia powódek z ostatnich 3 miesięcy wynosiły:

- 3.618,69 zł brutto/ 2.593,20 zł netto (powódka K. L.)

- 2.487,63 zł brutto/ 1.753,39 zł netto (powódka M. P.)

- 2.975,78 zł brutto/ 2.094,20 zł netto (powódka E. C.)

- 3.833,40 zł brutto/ 2.743,13 zł netto (powódka D. L.)

- 2.642,90 zł brutto/ 1.867,29 zł netto (powódka I. P.)

/dowód: zaświadczenia o wynagrodzeniu powódek z daty 22.03.2016r. –k. 76-80/

Pracownicy, którym wręczono wypowiedzenia zmieniające nie złożyli oświadczeń o odmowie przyjęcia tych wypowiedzeń i nie doszło do rozwiązania umów o pracę z żadnym pracownikiem.

/dowód: oświadczenie strony pozwanej złożone na rozprawie w dniu 07.06.2016r. –k. 113v, zeznania powódki E. C. –k. 171, zeznania powódki D. L. – k. 171-171v, zeznania powódki K. L. – k. 171v, zeznania powódki M. P. –k. 171v-172, zeznania powódki I. P. – k. 172/

Sąd w pełni dał wiarę zgromadzonym w sprawie dowodom z dokumentów zarówno tym przedłożonym do akt sprawy jak też tym zgromadzonym w aktach osobowych powódek czy aktach sprawy tut. Sądu IV P 615/15. Strony nie kwestionowały autentyczności przedstawionych dokumentów ani prawdziwości zawartych w nich treści. Sąd także nie znalazł przyczyn uzasadniających uznanie tych dowodów za niewiarygodne bądź w jakikolwiek sposób wątpliwe.

Zeznaniom powódek oraz zeznającemu w imieniu strony pozwanej Dyrektora Szpitala (...) Sąd przyznał wiarę w zakresach korespondujących ze sobą jak też znajdujących odzwierciedlenie w nieosobowym materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy. Dyrektor Szpitala przedstawił sytuację w pozwanym Szpitalu i okoliczności w jakich w konsekwencji doszło do wypowiedzenia warunków płacy powódkom.

Sąd oddalił wniosek dowodowy o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości na okoliczności związane z sytuacją finansowo – materialną pozwanego szpitala z uwagi na jednoznaczne dane wynikające z dokumentacji finansowej pozwanego oraz istotę sprawy w tym okoliczności występujące w dacie wypowiedzenia pracownikom umowy o pracę w części warunków płacy. Dowód ten na okoliczność – czy dane finansowe uzasadniały obniżenie wynagrodzeń powódkom przy jednoczesnym skonfrontowaniu tych obniżek z pozostałymi grupami zawodowymi zatrudnionymi w pozwanym szpitalu – dla potrzeb niniejszej sprawy i jej charakteru oraz dokonanych ustaleń faktycznych, był niecelowy.

Sąd zważył, co następuje:

Powódki wnosząc powództwa o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków płacy ewentualnie gdyby warunki płacy już uległy zmianie o przywrócenie ich do pracy na dotychczasowych warunkach płacy, z uwagi na niezgodnie z prawem wypowiedzenia zmieniające warunki płacy, dokonane przez pozwanego w dniu 26 stycznia 2016r. skorzystały ze swojego uprawnienia do wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia warunków płacy.

Warunkiem uwzględnienia takiego żądania pracownika jest stwierdzenie przez sąd że dokonane wypowiedzenie jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu warunków pracy i płacy. Zgodnie z art. 42 § 1 kp przepisy o wypowiedzaniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Wobec zawartego w art. 42 § 1 k.p. odesłania do przepisów o wypowiedzaniu umowy o pracę, także wypowiedzenie wynikających z tej umowy warunków pracy i płacy wymaga - w odniesieniu do umów zawartych na czas nieokreślony - zastosowania formy pisemnej ze wskazaniem przyczyny uzasadniającej owo wypowiedzenie (art. 30 § 3 i 4 i art. 45 § 1 k.p.), właściwego okresu wypowiedzenia (art. 36 k.p.), trybu konsultacji związkowej (art. 38 k.p.) oraz kodeksowych i pozakodeksowych przepisów dotyczących szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy.

Przy tym wypowiedzenie zmieniające musi być uzasadnione. Ocena zasadności obejmuje także zaproponowane pracownikowi nowe warunki. Przyczyna wypowiedzenia powinna charakteryzować się konkretnością, rzetelnością oraz dostatecznym sprecyzowaniem, gdyż jak wskazuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego występuje rozróżnienie pomiędzy formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę a jej zasadnością (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001r. I PKN 370/00 OSNP 2003 nr 3 poz. 65).

O bezskuteczności, bezprawności dokonanego wypowiedzenia warunków płacy według powódek świadczy – brak zastosowania regulacji ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 2-4 tej ustawy), błędne zastosowanie art. 38 kp, naruszenie podstawowych zasad współżycia społecznego - art. 8 kp w tym m.in. poprzez dyskryminację powódek w kwestii dokonywanych podwyżek wynagrodzeń w porównaniu z innymi grupami zawodowymi – lekarzy, nadużycie zaufania pracowników, zawarcie porozumienia pomimo świadomości o złej sytuacji finansowej Szpitala, dokonanie jego wypowiedzenia po krótkim okresie jego funkcjonowania, pozorność przyczyny wypowiedzenia – ekonomicznej, z uwagi, że była ona brana pod uwagę w dacie zawierania Porozumienia w dniu 5 września 2014r. i nie uległa zmianie aż na tyle by to uzasadniało dokonanie wypowiedzeń.

Stanowiska powódek Sąd rozpoznający sprawę nie podziela.

Po pierwsze jak wynika z dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jak też wskazywały strony postępowania, kwestia zastosowania przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników do wypowiedzeń zmieniających warunki płacy, nie jest jednoznaczna. Funkcjonują dwa stanowiska zarówno w doktrynie jak i orzecznictwie – dot. rozumienia wypowiedzenia definitywnego umowy o pracę a wypowiedzenia warunków pracy czy płacy, które w przypadku braku zgody na zaproponowaną zmianę prowadzi do rozwiązania (definitywnego) stosunku pracy w przełożeniu na zrównanie lub nie sytuacji takich pracowników w kontekście ustawy w/w.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 maja 2007r. III BP 5/07 (OSNP 2008/13-14/188) w jego tezie wskazał, że „Ustawę z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 tej ustawy w związku z art. 42 § 1 k.p.) a dokonanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy, mimo niezawarcia porozumienia lub niewydania regulaminu, o których mowa w art. 3 tej ustawy, uzasadnia roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p, wypowiedzenie zmieniające warunki wynagrodzenia, złożone przez pracodawcę zatrudniającego ponad 20 pracowników z naruszeniem mającego zastosowanie trybu przewidzianego w art. 2-4 ustawy z 2003r. o grupowych zwolnieniach, jest wypowiedzeniem naruszającym przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę. Pracownik ma wówczas uprawnienia przewidziane w odpowiednio stosowanym art. 45 k.p”. Natomiast w wyroku z dnia 30 września 2011r.

III PK 14/11 (OSNP 2012/21-22/256) Sąd Najwyższy orzekł, że „Nie w każdym przypadku dokonywania zmian treści stosunków pracy pracowników w okolicznościach opisanych w art. 241¹³ § 2 konieczne jest uruchomienie procedury zwolnień grupowych z art. 2-4 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników”. W postanowieniu z dnia 14 października 2015r. III PZP 1/5 (skład 7 sędziów) Lex 1999211, po przekazaniu zagadnienia prawnego (istotnego dla powyższej kwestii w tym dalej dla niniejszej sprawy) do rozstrzygnięcia powiększonemu składowi, Sąd Najwyższy w istocie nie rozstrzygnął o rozbieżnościach stanowisk a m. in. uznał, że „ niezbędne jest zwrócenie się do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej o wykładnię art. 1 i 2 dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998r. w sprawie zbliżania ustawodawstwa Państwa Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych”.

W tej sytuacji Sąd rozpoznający sprawę w oparciu o obowiązujące przepisy prawa oraz ich interpretację w tym funkcję regulacji prawnych oraz stanowiska

w orzecznictwie w/w uznał, że pozwany pracodawca nie miał obowiązku dokonać wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy powódkom przy uwzględnieniu regulacji w/w ustawy w tym jej art. 2-4 dot. trybu konsultacji, negocjacji, porozumienia ze związkami zawodowymi. Wskazaniem było zachowanie natomiast regulacji art. 38 § 1 kp w zw. z art. 241¹³ § 2 kp, co też pozwany dopełnił wobec powódek. Przewidziany w przepisie art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 38 k.p. tryb konsultacji związkowej – podanie do wiadomości przyczyn uzasadniających zmianę, wskazanie nowych zaproponowanych warunków - poprzedzający wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy, mający na celu umożliwienie zakładowej organizacji związkowej dokonanie oceny zasadności takiej decyzji pracodawcy z uwzględnieniem konkretnej sytuacji faktycznej, został spełniony. W ocenie Sądu art. 2-4 w/w ustawy dotyczy sytuacji – rozwiązania stosunku pracy a nie przekształcenia jego treści. Rozwiązanie stosunku pracy następuje poprzez złożenie oświadczenia woli konkretnie zmierzającego do definitywnego zakończenia stosunku pracy. Natomiast złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym stosunek pracy dotychczas ukształtowany pomiędzy stronami w pewnym zakresie, części - w sprawie: wysokości wynagrodzenia – nie zmierza wprost do definitywnego zakończenia stosunku pracy a jest jedynie ewentualnością tego nastąpienia w sytuacji nie przyjęcia nowych zaproponowanych warunków płacy. „Wystąpienie skutku rozwiązującego wypowiedzenia warunków pracy i płacy uzależnione jest zatem od woli obydwu stron tego stosunku. Nieuprawnione jest więc stawianie znaku równości między wypowiedzeniem umowy o pracę a wypowiedzeniem zmieniającym, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne

z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów powołanej ustawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2011r. III PK 14/11 (OSNP 2012/21-22/256). Nadto intencją pracodawcy nie było rozwiązanie umów o pracę a przekształcenie stosunków pracy w zakresie wysokości płacy w odniesieniu, dopasowaniu do możliwości finansowych pozwanego. Pracodawca nie zakładał, nie kierował się tym, że w sytuacji dokonanych wypowiedzeń warunków płacy, dojdzie do rozwiązania umów o pracę, gdyż sam pozbawiłby się wówczas kadry pracowniczej co byłoby to sprzeczne z celem i możliwością funkcjonowania placówki medycznej a wręcz by znacznie utrudniło jej funkcjonowanie czy nawet uniemożliwiło. Celem pracodawcy była zmiana warunków płacy i kontynuacja stosunków pracy, nie zwolnienie pracowników - nie było to intencją Dyrektora Szpitala. Powódki nie złożyły przy tym oświadczeń o nie przyjęciu zaproponowanych nowych warunków płacy, nie doszło zatem do rozwiązania umów o pracę z żadnym pracownikiem w tym powódkami.

Po drugie przyczyna wskazana w wypowiedzeniu warunków płacy jest przyczyną rzeczywistą i prawdziwą. Mając na uwadze całokształt materiału dowodowego nie budzi wątpliwości, że pozwany od 2014r. generuje coraz większe straty. Straty

w 2015r. sięgnęły jednak wyższej wartości niż w 2014r. a w planie na 2016r. przewidywana jest strata w wysokości 14.500.000 zł. Sytuacja ekonomiczna i finansowa Szpitala uległa i nadal ulega pogorszeniu mając na uwadze całokształt działalności placówki, sposób jej finansowania, rodzaju i wysokości zobowiązań w tym pracowniczych. W chwili zawierania Porozumienia z daty 5 września 2014r. pozwany miał na uwadze swoją sytuację finansową, poddał ją analizie i kierowany oczekiwaniami, założeniami co do wysokości kontraktu z NFZ ściśle, że w 2015r. pozostanie chociaż na takim samym poziomie co w roku poprzednim, liczeniem się z uregulowaniem przez NFZ za nadwykonania w roku 2015, oszacował, że Porozumienie w/w będzie realizowane. Nie mógł wówczas przewidzieć, że

na rok 2015 kontrakt z NFZ będzie jednak zmniejszony o ok. 2.5 mln złotych a nadto, że zostanie Szpital postawiony przed koniecznością wdrożenia pakietu onkologicznego, przynoszącego pomimo oczekiwań przychód mniejszy niż planowano, generujący straty dla placówki. O powyższych założeniach na 2015r. pozwany miał wiedzę dopiero od grudnia 2014r. Wbrew twierdzeniom powódek sytuacja finansowa pozwanego w dacie składania oświadczenia o wypowiedzeniu – czy wystąpieniu skutku tego wypowiedzenia ulegała zmianie, nie była na takim samym poziomie jak w dacie zawierania Porozumienia, co stanowi o zasadności podjętych decyzji o dokonaniu wypowiedzeń zmieniających powódkom. Faktu i trybu dokonanego wypowiedzenia Porozumienia przez pracodawcę Związkom Zawodowym w dniu 28 grudnia 2015r. strony nie kwestionowały.

Po trzecie nie można mówić o naruszeniu zasad współżycia społecznego w świetle art. 8 kp. O czym już powyżej wskazano pozwany gdy zawierał Porozumienie, jego treść i możliwości były dostosowane do kondycji finansowej Szpitala, do założeń, w tym m. in. do oczekiwań co do wysokości kontraktu z NFZ. Porozumienie nie zostało zawarte na potrzebę chwili aby tylko uniknąć ogólnego strajku w Szpitalu bez żadnych realnych perspektyw na jego wykonanie. Takie były a jedynie w/w okoliczności uniemożliwiały dalsze finansowanie podwyżek wynagrodzenia bez generowania dalszego zadłużenia pracodawcy. Trzeba mieć także na uwadze charakter pracodawcy w tym także konieczność zapewnienia powszechnych usług medycznych, konieczność wywiązywania z kontraktu z NFZ celem zapewnienia w ogóle dalszego funkcjonowania placówki. Nie doszło do podwyżek wynagrodzeń lekarzy kosztem innej grupy zawodowej w tym powódek. Jak wynika z akt sprawy lekarze nie mieli podwyżek wynagrodzenia w okresie 2014-2015, ich wzrost wynagrodzeń wynikać może z faktów ukończenia specjalizacji. Poziom liczbę lekarzy jest na minimum celem zapewnienia wykonania kontraktu NFZ, co prowadzi niejednokrotnie do brania dyżurów 2-3 pod rząd. Bez odpowiedniej liczby lekarzy nie jest możliwe prowadzenie działalności leczniczej, otrzymanie kontraktu z NFZ. U podstaw decyzji pracodawcy legło zmniejszenie wynagrodzeń powódkom wyłącznie z przyczyn ekonomicznych a nie celem zapewnienia innym grupom zawodowym takiej podwyżki. Powódki przy tym otrzymały pierwszą część podwyżki wynagrodzeń wynikającą z treści Porozumienia i ta podwyżka stanowi już część ich wynagrodzenia. Pracodawca co prawda podjął próbę wypowiedzenia Porozumienia w dnia 31 marca 2015r. jednak bezskutecznie ale już wówczas zaistniały okoliczności ekonomiczne mające negatywny wpływ na możliwości finansowe pracodawcy. Ostatecznie do wypowiedzenia Porozumienia doszło po ponad rocznym obowiązywaniu Porozumienia w dniu 28 grudnia 2015r.

Odnosząc się do zapisu § 1 pkt 4 Porozumienia „ że pracodawca co najmniej do 31 grudnia 2016r. nie będzie wszczynał procedury wypowiedzeń zmieniających warunki płacy”, należy wskazać, że z uwagi na art. 365¹ kc dopuszczalne jest jednak usprawiedliwione obiektywnymi przyczynami wypowiedzenie porozumienia kończącego zakładowy spór zbiorowy (na podstawie art. 365¹ § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) a w konsekwencji legalne i usprawiedliwione jest dokonywanie indywidualnych wypowiedzeń warunków pracy i płacy, które były oparte lub wynikały z rozwiązanego z upływem okresu wypowiedzenia porozumienia, treści indywidualnych umów o pracę.

Wszystkie te okoliczności czynią wypowiedzenie zmieniające warunki płacy za skuteczne i zasadne, co doprowadziło do tego, że powództwa E. C., D. L., K. L., M. P., I. P. o przywrócenie dotychczasowych warunków płacy zostały oddalone – pkt I wyroku.

W pkt II wyroku Sąd na zasadzie art.102 kpc z uwagi na charakter pozwów w tym sytuacji w jakich doszło do zmiany treści umów o pracę z powódkami a także na subiektywne przeświadczenia powódek o słuszności swoich żądań usprawiedliwionych całokształtem okoliczności sprawy, odstąpił od obciążania powódek obowiązkiem zwrotu kosztów procesu na rzecz strony pozwanej.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa albowiem powódki z kosztów tych były zwolnione z mocy ustawy a pozwany wygrał proces i nie było podstaw aby obciążać go tymi kosztami - pkt III wyroku.

Sędzia: