



Sygn. akt I PK 307/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 czerwca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. K.

przeciwko K. Spółce Akcyjnej w K.

o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 czerwca 2017 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 9 czerwca 2016 r., sygn. akt IX Pa (...),

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 października 2015 r. Sąd Rejonowy w K. oddalił powództwo J. K. przeciwko K. Spółce Akcyjnej w K. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 12 września 2014 r.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 9 czerwca 2017 r. oddalił apelację

powoda od powyższego wyroku.

Z podstawy faktycznej wyroku wynika, że powód J. K. jest zatrudniony w K. SA - Zakładzie Remontowo-Produkcyjnym w B. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z dnia 1 marca 1979 r., przy czym od 1 lutego 2003 r. powód został przejęty przez stronę pozwaną w trybie art. 23¹ k.p. z N. SA (...) w B., który jako zakład pozwanej K. SA od dnia 1 stycznia 2004 r. nosi nazwę Zakład Remontowo - Produkcyjny w B., na stanowisku głównego specjalisty. Powód uzyska uprawnienia emerytalne w lipcu 2016 r. W okresie poprzedzającym przejęcie powoda przez stronę pozwaną, jego warunki wynagradzania były ukształtowane postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (...) w B. z dnia 22 kwietnia 1997 r. Zasady wynagradzania pracowników K. SA zostały zmienione od dnia 1 stycznia 2005 r. w związku z wprowadzeniem porozumienia płacowego zawartego w dniu 20 grudnia 2004 r. pomiędzy zarządem K. SA a organizacjami związków zawodowych. Paragraf 1 ust. 1 załącznika nr 5 do porozumienia, przewidywał wypłacenie pracownikom pozostającym w stanie zatrudnienia w dniu 31 grudnia dodatkową nagrodą roczną, tzw. „14-tą pensję”. W załączniku nr 9 do porozumienia uregulowane zostały świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy.

W dniu 17 stycznia 2005 r. strony zawarły porozumienie zmieniające, mocą którego ustaliły, że przepisy porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 r. zastępują przepisy płacowe określone w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy z dnia 22 kwietnia 1997 r., przy gwarancji stawki wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2000 zł, odpowiadające 19 kategorii zaszeregowania osobistego, premii regulaminowej wynoszącej 10% wynagrodzenia zasadniczego, a także „Karty (...)” i deputatu węglowego, zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy z dnia 22 kwietnia 1997 r. Ustalono także że pozostałe składniki wynagrodzenia przysługują powodowi zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy z dnia 22 kwietnia 1997 r., stosowanym według stanu na 31 stycznia 2003 r., z uwzględnieniem postanowień porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 r.

Porozumieniem z dnia 6 lutego 2014 r., zawartym pomiędzy Zarządem K. SA a organizacjami związków zawodowych w trybie art. 9 k.p. na mocy art. 9¹ k.p. ustalono, że pracownikom administracji za lata 2014-2016 nie będzie wypłacana

dodatkowa nagroda roczna, tzw. „14-ta pensja” oraz na mocy art. 9¹ k.p. zawieszono tej grupie pracowników w tym zakresie stosowanie § 8 porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 r. wraz z załącznikiem nr 5 do tego porozumienia. Zgodnie z § 5 porozumienia, zlikwidowano zwiększone świadczenia chorobowe, o których mowa w załączniku nr 9 do porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 r.

Oświadczeniem z dnia 9 września 2014 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę w części dotyczącej świadczenia przysługującego w okresie pracy i czasowej niezdolności do pracy oraz w części dotyczącej dodatkowej nagrody rocznej, tzw. „14-tej pensji”, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 grudnia 2014 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana wskazała postanowienia wynikające z porozumienia zawartego w dniu 6 lutego 2014 r. pomiędzy zarządem K. SA a organizacjami związków zawodowych w trybie art. 9 k.p., zmieniające dla ogółu pracowników K. SA dotychczasowe warunki umowy o pracę w zakresie świadczenia przysługującego w okresie czasowej niezdolności do pracy (likwidacja zwiększonego świadczenia chorobowego) oraz dla całej grupy administracyjnej w zakresie uprawnień do dodatkowej nagrody rocznej, tzw. 14-tej pensji za lata 2014-2016 (zawieszenie uprawnień dodatkowej nagrody rocznej za lata 2014-2016). Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 stycznia 2005 r. strona pozwana zaproponowała następujące nowe warunki umowy o pracę: „1. zapisy załącznika nr 1 do Porozumienia zastępują dotychczasowy załącznik nr 9 do Porozumienia płacowego z dnia 20 grudnia 2004 r. dotyczący świadczenia przysługującego w okresie czasowej niezdolności do pracy; 2. zgodnie z § 1 Porozumienia zawiesza się stosowanie § 8 Porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 r. wraz z załącznikiem nr 5 do tego Porozumienia dotyczącym dodatkowej nagrody rocznej tzw. 14-tej pensji za lata 2014-2016”.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Okręgowy uznał, że złożone powodowi wypowiedzenie zmieniające było poprawne pod względem formalnym bowiem zostało złożone na piśmie, z zachowaniem stosownego okresu wypowiedzenia i przez osoby umocowane do reprezentacji pozwanej. Ponadto konsultacja związkowa w tym przypadku nie była wymagana. Wbrew twierdzeniom skarżącego, nie został naruszony art. 42 § 2 k.p., gdyż pracodawca może odwołać

się w treści pisemnego oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym do wewnątrzzakładowych przepisów płacowych. Takie sformułowanie jest bowiem konkretne i nie narusza art. 42 § 2 k.p., który nie nakłada żadnych wymogów co do sposobu określenia nowych warunków zatrudnienia.

W ocenie Sądu Okręgowego, chybiony jest zarzut naruszenia art. 43 pkt 1 k.p., gdyż przepis ten należy uznać za *lex specialis* w stosunku do art. 5 ust. 6 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474), albowiem wprowadzenie nowych zasad wynagradzania z przyczyn leżących po stronie pracodawcy pozwala obniżyć pracownikowi w wieku przedemerytalnym wynagrodzenie, bez prawa do dodatku wyrównawczego. W powołanym przepisie nie chodzi tylko o zmianę wysokości wynagrodzenia *sensu stricto*, ale o zmianę szeroko pojętych zasad wynagradzania, które obejmują zarówno świadczenia z tytułu czasowej niezdolności pracy (będące tzw. „wynagrodzeniem gwarancyjnym”), jak i nagrody roczne.

Podkreślił też, że przyczyna sformułowana przez pracodawcę w wypowiedzeniu powodowi warunków pracy i płacy była prawdziwa, a nadto uzasadniona, gdyż chodziło o ujednolicenie zasad wynagrodzenia dla całej załogi. Zwrócił ponadto uwagę, że z chwilą przejęcia pracowników (...) w B. w trybie art. 23¹ § 1 k.p., w tym powoda, pozwana nie stała się stroną Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 22 kwietnia 1997 r. i była obowiązana na podstawie art. 241⁸ § 1 k.p. stosować jego postanowienia do momentu dokonania wypowiedzenia zmieniającego lub zawarcia z pracownikami porozumień zmieniających warunki umów o pracę, co mogło nastąpić nie wcześniej niż po upływie roku od daty przejęcia. W jego ocenie, błędnie strona powodowa utrzymuje, że porozumienie z dnia 20 grudnia 2004 r. nie mogło zmienić Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 22 kwietnia 1997 r., bowiem nie stanowiło protokołu dodatkowego wprowadzonego zgodnie z art. 241⁹ § 1 k.p. i 241¹¹ § 1 pkt 2 k.p., gdyż tryb zmiany układu zbiorowego pracy przewidziany w tych przepisach nie obowiązywał strony pozwanej, jako że nie była ona stroną z tego Układu a zakres związania pozwanej jego postanowieniami wynikał wyłącznie z art. 241⁸ § 1 i § 2 k.p. Strona pozwana przystąpiła do zawierania indywidualnych porozumień płacowych z pracownikami

po wejściu w życie porozumienia płacowego z grudnia 2004 r. i w celu jego realizacji w dniu 17 stycznia 2005 r. zawarła takie porozumienia z powodem.

Powód zaskarżył ten wyrok skargą kasacyjną w całości, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego: art. 39 k.p. w związku z art. 43 pkt 1 k.p. przez nieuzasadnione przyjęcie, że pracodawca miał prawo wypowiedzieć pracownikowi warunki pracy w zakresie 14-tej pensji, mimo że był on objęty ochroną przedemerytalną, „a wskazana odprawa” nie mieści się w zakresie pojęcia „zasad wynagradzania”; art. 42 § 2 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że odesłanie w treści wewnątrzzakładowych przepisów nie jest wadliwym określeniem nowych warunków pracy, podczas gdy nie sposób uznać, że takie zachowanie stanowi prawidłowe zaproponowanie nowych warunków pracy; art. 241⁹ § 1 w związku z art. 241¹¹ § 1 pkt 2 k.p., przez błędne jego zastosowanie i przyjęcie, że porozumienie zawarte w dniu 20 grudnia 2004 r. pomiędzy Zarządem K. SA a organizacjami związków zawodowych skutecznie zastąpiło Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 22 kwietnia 1997 r., podczas gdy porozumienie z 2004 r. nie stanowiło protokołu dodatkowego i nie zostało zarejestrowane przez okręgowego inspektora pracy jako protokół dodatkowy; art. 241¹³ § 2 w związku z art. 241⁸ w związku z art. 42 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że strona pozwana skutecznie zastąpiła warunki pracy i płacy powoda wynikające z zakładowego układu zbiorowego pracy mniej korzystnymi warunkami wynikającymi z porozumienia zbiorowego niebędącego układem zbiorowym, podczas gdy stosowanie wypowiedzenia zmieniającego do warunków pracy i płacy ukształtowanych przez porozumienie zbiorowe niebędące układem zbiorowym pracy nie jest dopuszczalne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 39 k.p., pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Z kolei art. 43 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników

zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy. Artykuł 43 pkt 1 k.p. ustanawia wyjątek od zakazu wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

U podstaw zarzutu naruszenia art. 39 k.p. w związku z art. 43 pkt 1 k.p. leży twierdzenie, że dodatkowa nagroda roczna (14-ta pensja) nie mieści się w zakresie pojęcia „zasad wynagradzania”, a w związku z tym niedopuszczalne było pozbawienie powoda tego świadczenia w drodze wypowiedzenia zmieniającego z uwagi na zakaz wynikający z art. 39 k.p. (stosowanego odpowiednio do wypowiedzenia warunków płacy i pracy na mocy art. 42 § 1 k.p.). Z tezą tą nie sposób się zgodzić.

Istotnie, jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy wyroku z dnia 28 kwietnia 2016 r., I PK 127/15 (LEX nr 2044466), ustawodawca wyraźnie ograniczył wyłączenie powyższego zakazu do wypadku wprowadzenia nowych zasad wynagradzania za pracę i zgodzić się należy z poglądem, że już z językowej wykładni tego przepisu wynika wnioszek, że wyłączenie to nie dotyczy wprowadzenia nowych zasad przyznawania innych świadczeń. Zasadnie jest także odwołanie się do wyraźnego rozgraniczanie przez ustawodawcę pojęcia zasad lub warunków wynagradzania za pracę od pojęcia zasad lub warunków przyznawania innych świadczeń, gdyż używa on tych pojęć zależnie od celu przepisu, łącznie (zob. np. art. 77¹, art. 77³ § 1 k.p.) lub ograniczając się do jednego z nich (np. art. 78 § 2; art. 191 § 3; art. 241²⁶ § 2 k.p.). W niektórych przepisach ustawa wyraźnie wskazuje na odmienne znaczenie i charakter prawny zasad/warunków wynagradzania od zasad/warunków przyznawania innych świadczeń (np. art. 77² § 1 i § 2; art. 77³ § 3 k.p.). Tego rodzaju rozgraniczenie uwzględniane jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który uznaje, że w wypadkach, gdy ustawa odwołuje się do pojęcia zasad lub warunków wynagradzania, to nie obejmuje ono zasad/warunków przyznawania innych świadczeń (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 24 marca 1999 r., I PKN 634/98, OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 383, z aprobowaną glosą J. Wratnego, OSP 2000 nr 12, poz. 178; 9 września 2004 r., I PK 423/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 83; 22 stycznia 2003 r., II UK 1/02, LEX nr 583799).

W przywołanym wyroku Sądu Najwyższego uznano, że odprawa emerytalna lub rentowa nie jest wynagrodzeniem za pracę, lecz innym świadczeniem i dlatego art. 43 pkt 1 k.p. nie stanowi podstawy do wypowiedzenia pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., warunków pracy lub płacy w zakresie dotyczącym odprawy emerytalno-rentowej. Sąd Najwyższy przedstawił także pogląd, jak należy rozumieć pojęcie „zasady wynagradzania” z art. 43 pkt 1 k.p., uznając, że są to wynikające z przepisów prawa pracy reguły określające wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy (art. 78 § 2 k.p.).

Skarżący twierdzi, że o zakwalifikowaniu dodatkowej nagrody rocznej jako „innego świadczenia” niemającego charakteru wynagrodzenia, świadczy jej uznaniowy charakter. Zdaniem Sądu Najwyższego, walor świadczenia – uznaniowy czy roszczeniowy – nie jest właściwym kryterium przy takiej kwalifikacji. Decydujące bowiem znaczenie ma jego „wynagrodzeniowy” charakter. Przejawia się on w tym, że będąca przedmiotem oceny nagroda dotyczy ogółu pracowników zatrudnionych u strony pozwanej, która należy się za zwykłe (normalne) wykonywanie obowiązków pracowniczych, czyli w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), inaczej za „nienaganne wykonywanie pracy” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2016 r., III PK 30/16 LEX nr 2191473).

W konkluzji, art. 43 pkt 1 k.p. stanowi uprawnioną podstawę do wypowiedzenia pracownikowi podlegającemu ochronie, o której mowa w art. 39 k.p., warunków płacy w zakresie dodatkowej nagrody rocznej. Inaczej więc niż w sprawie I PK 127/15, w której przedmiotem oceny była odprawa emerytalno-rentowa, w niniejszej sprawie do niestosowania w zakazu wypowiedzania warunków pracy i płacy uprawniał art. 43 pkt 1 k.p.

Z miarodajnych dla Sądu Najwyższego ustaleń faktycznych (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika, że wprowadzono nowe zasady wynagradzania w zakresie dodatkowej nagrody rocznej, polegające na zawieszeniu jej wypłaty w latach 2014-2016, dotyczące pracowników administracji, oraz w zakresie wynagrodzenia

za czas choroby (likwidacja jego zwiększenia ponad kodeksowy standard) dla ogółu pracowników zatrudnionych u pozwanego pracodawcy. Tak ustalony stan faktyczny wypełniał przesłanki z art. 43 pkt 1 k.p.

W związku z powyższym, w niniejszej sprawie nie mają znaczenia wywody Sądu Najwyższego zawarte w wyroku I PK 127/15 a dotyczące możliwości zastosowania do niniejszego wypowiedzenia zmieniającego art. 241¹³ § 2 zdanie drugie k.p. w związku z art. 241⁸ § 2 k.p.

Wskazać też można na niezasadność zarzutów kasacyjnych dotyczących naruszenia: art. 241⁹ § 1 w związku z art. 241¹¹ § 1 pkt 2 k.p. oraz art. 241¹³ § 2 w związku z art. 241⁸ w związku z art. 42 § 1 k.p., w uzasadnieniu których podkreśla się: 1) niedopuszczalność zastąpienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 22 kwietnia 1997 r. przez porozumienie zawarte w dniu 20 grudnia 2004 r. (które nie stanowiło protokołu dodatkowego i nie zostało zarejestrowane przez Okręgowego Inspektora Pracy jako protokół dodatkowy); 2) brak możliwości zastąpienia warunków pracy i płacy powoda wynikających z powyższego Układu mniej korzystnymi warunkami wynikającymi z porozumienia zbiorowego.

Zgodnie z art. 241⁸ § 1 k.p., w okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu. Zgodnie z § 2 art. 241¹³ § 2 k.p., „po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Przepis art. 241¹³ § 2 zdanie drugie stosuje się.”.

Z jednolitego orzecznictwa Sądu Najwyższego na tle art. 241⁸ § 1 k.p. wynika, że utrzymanie przez przejętych pracowników warunków pracy i płacy wynikających poprzednio z układu zbiorowego lub zakładowego porozumienia płacowego obowiązującego u poprzednika nie jest następstwem „przeniesienia”

mocy obowiązującej tych autonomicznych przepisów prawa pracy na pracodawcę przejmującego pracowników w trybie art. 23¹ k.p. (o ile nie jest stroną tego porozumienia). Natomiast związanie nowego pracodawcy tymi warunkami wynika z tego, że stają się one treścią indywidualnych stosunków pracy przejmowanych pracowników. To zaś jest konsekwencją samej instytucji wstąpienia nowego pracodawcy w dotychczasowe stosunki pracy z pracownikami przejmowanego zakładu pracy. Przekształcenie zaś umów o pracę przejętych pracowników w sposób pogarszający warunki ich wynagradzania za pracę w porównaniu z gwarancjami wynikającymi układu zbiorowego pracy u poprzedniego pracodawcy może być dokonane na podstawie między innymi wypowiedzenia warunków pracy lub płacy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 381/97, OSNAPiUS 1998 nr 1, poz. 539; z dnia 21 września 1995 r., I PRN 60/95, OSNAPiUS 1996 nr 7, poz. 100; z dnia 15 czerwca 1993 r., I PRN 63/93, OSP 1994 z. 5, poz. 95 oraz uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 25 marca 1993 r., I PZP 65/92, OSNCP 1993 z. 10, poz. 168).

Ponieważ z podstawy faktycznej wyroku nie wynika, aby pozwana Spółka była stroną Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 22 kwietnia 1997 r. (takiego zarzutu nie formułuje także skarżący), to jego postanowienia stały się treścią indywidualnych stosunków pracy przejmowanych pracowników. W takim razie nie może być mowy o zastąpieniu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 22 kwietnia 1997 r. porozumieniem z 2004 r., a jedynie o zastąpieniu warunków wynikających z indywidualnych umów o pracę warunkami wynikającymi z porozumienia, co w przypadku ich pogorszenia wymaga wypowiedzenia zmieniającego lub porozumienia zmieniającego (zob. uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia: 29 września 2008 r., II PZP 3/06, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 181 oraz 15 października 2008 r., III PZP 1/08, OSNP 2009 nr 9-10, poz. 113).

W myśl dokonanych ustaleń, pozwana Spółka (po upływie roku od przejęcia zakładu pracy - w dniu 17 stycznia 2005 r.) zawarła z powodem porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę (tego elementu brak było w sprawie I PK 127/15), na podstawie którego strony ustaliły warunki wynagradzania, w tym z uwzględnieniem postanowień porozumienia z 20 grudnia 2004 r., a więc z

uwzględnieniem prawa do rocznej nagrody dodatkowej i zwiększonego wynagrodzenia za czas choroby. W sekwencji zdarzeń, w pierwszej kolejności porozumienie stron stosunku pracy z 2004 r. zastąpiło uprzednie warunki pracy i płacy wynikające z treści indywidualnej umowy o pracę, a następnie ukształtowane tym porozumieniem warunki zostały wypowiedziane przez pracodawcę w dniu 12 września 2014 r., z powołaniem się na postanowienia porozumienia z dnia 6 lutego 2014 r.

Nieuzasadniony też okazał się zarzut naruszenia art. 42 § 2 k.p. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że odesłanie w treści wewnątrzzakładowych przepisów nie jest wadliwym określeniem nowych warunków pracy. Przede wszystkim zauważyć należy, że z treści pisma skierowanego do powoda wynika, że przyczyną wypowiedzenia są postanowienia porozumienia zawartego w dniu 6 lutego 2014 r. pomiędzy Zarządem K. SA a organizacjami związków zawodowych - w trybie art. 9 k.p., zmieniające dla ogółu pracowników K. SA dotychczasowe warunki umowy o pracę w zakresie świadczenia przysługującego w okresie czasowej niezdolności do pracy (likwidacja zwiększonego świadczenia chorobowego) oraz dla całej grupy administracyjnej w zakresie uprawnień do dodatkowej nagrody rocznej, tzw. 14-tej pensji za lata 2014-2016 (zawieszenie uprawnień dodatkowej nagrody rocznej za lata 2014-2016). W tej sytuacji czytelne było, że zaproponowane nowe warunki pracy oznaczają pozbawienie powoda prawa do zwiększonego wynagrodzenia chorobowego oraz dodatkowej nagrody rocznej w latach 2014-2016.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

r.g.