

Sygn. akt V Pa 18/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 marca 2015 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Jacek Wilga (spr.)

Sędziowie SSO Krzysztof Głowczyński, SSO Andrzej Marek

Protokolant star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 5 marca 2015 r. *w Legnicy*

na rozprawie

sprawy z powództwa J. P.

przeciwko (...) Szkoła (...) w G.

o odprawę

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Głogowie

z dnia 27 listopada 2014 r.

sygn. akt IV P 54/14

I. *oddala apelację,*

II. *nie obciąża powódki kosztami procesu należnymi stronie pozwanej w postępowaniu apelacyjnym.*

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27 listopada 2014 roku Sąd Rejonowy w Głogowie oddalił powództwo J. P. skierowane przeciwko (...) Szkole (...) w G. o zasądzenie odprawy przewidzianej w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Wskazał w uzasadnieniu, iż zgodnie z przepisem art. 10.1. ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2003r. nr 90 póź. 844 ze zm.) przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Odprawa pieniężna przysługuje nie tylko w przypadku wypowiedzenia „definitywnego”, ale również zmieniającego warunki pracy lub/i płacy, w sytuacji gdy pracownik nie zaakceptował zaproponowanych mu przez pracodawcę warunków. Stanowisko to znajduje potwierdzenie w judykaturze Sądu Najwyższego, w której przyjęto, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie „definitywnego” ma znaczenie tylko dla oceny, czy przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnych przypadkach traktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy.

Powódka J. P., była zatrudniona u strony pozwanej, w (...) Szkole(...) w G., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika gospodarczego, w Dziale (...)w sekcji (...). W związku z trudnościami finansowymi Senat strony pozwanej podjął uchwałę 6.09.2013r. nr (...)o wdrożeniu od miesiąca września 2013r. programu naprawczego.

W Dziale tym z 7 etatów miały pozostać tylko 4 etaty w związku z tym powódce, A. G., J. G., M. D., D. T. strona pozwana wypowiedziała warunki pracy i płacy. Żadna z nich zaproponowanych warunków nie przyjęła i umowy z nimi uległy rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2014r.

W wypowiedzeniu warunków pracy i płacy z dnia 29 października 2013r. strona pozwana zaproponowała powódce pracę na dotychczasowym stanowisku tylko na 3/4 etatu - tj. przeciętnie 30 godzin w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym i wynagrodzenie zasadnicze 1.193 zł brutto tj. w wysokości 3/4 wynagrodzenia zasadniczego dotychczas przez powódkę otrzymywanego.

Odmowa przyjęcia tej propozycji, zdaniem Sądu, stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy i żądanie w tej sytuacji przez powódkę zasądzenia odprawy pieniężnej Sąd oddalił jako bezzasadne.

Powódka nie wzięła pod uwagę, że miałyby pracować na 3/4 etatu za wynagrodzeniem proporcjonalnie dostosowanym do zmniejszonego wymiaru czasu pracy i w ramach tego zmniejszonego czasu pracy miałyby wykonywać swoje obowiązki.

Proponując powódce takie warunki, zdaniem Sądu, strona pozwana mogła liczyć, że powódka je przyjmie.

Wyrok powyższy zaskarżyła apelacją powódka, która zarzuciła naruszenie przepisów postępowania w postaci:

- art. 233 § 1 k.p. poprzez newszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału dowodowego,
- art. 227 k.p.c. w zw. z art. 231 k.p.c. poprzez pominięcie faktu, iż wypowiedzenie warunków pracy było dla powódki niekorzystne oraz poprzez pominięcie faktu, że strona pozwana nie była w stanie zapewnić powódce zatrudnienia w pełnym wymiarze, co stanowi przyczynę dotyczącą strony pozwanej jako pracodawcy, a nie powódki jako pracownika.

Zarzuciła także naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

- art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 3-7 i art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – poprzez jego niezastosowanie podczas, gdy w okolicznościach przedmiotowej sprawy, przy uwzględnieniu całości zebranego materiału dowodowego w sprawie, zaistniały przesłanki do uznania, że do rozwiązania stosunku pracy doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pozwanej, a tym samym uzasadnione jest uwzględnienie powództwa.

Wskazując na powyższe zarzuty powódka domagała się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 5 738, 79 zł wraz ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2014 roku oraz zasądzenia kosztów postępowania za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy zważył.

Stan faktyczny sprawy jest w istocie niesporny. W istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy elementach sprowadza się on do ustaleń, iż powódce wypowiedziano warunki pracy i płacy poprzez obniżenie wymiaru zatrudnienia do $\frac{3}{4}$ etatu i obniżenie wynagrodzenia o 25%. Już z samej treści wypowiedzenia wynika, iż jego przyczyną były okoliczności leżące po stronie pracodawcy.

Podniesione w sprawie zarzuty określone jako zarzuty naruszenia prawa procesowego sprowadzają się w istocie do zarzutu wadliwej oceny okoliczności sprawy i przyjęcie przez Sąd Rejonowy w sposób niezasadny, iż brak jest podstaw do zasądzenia na rzecz powódki dochodzonej odprawy. W rzeczywistości więc stanowią one jedynie uzasadnienie do postawionego zarzutu naruszenia prawa materialnego w postaci art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia od 13 marca 2013 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez jego niezastosowanie.

Odnosząc się do powyższego zarzutu przyjął Sąd Okręgowy, iż nie jest on uzasadniony.

Art. 10 ust. 1 wskazanej ustawy stanowi, iż jej art. 8, przyznający pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia przysługuje odprawa pieniężna w określonej w tym przepisie wysokości, stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 ustawy.

Odprawa taka przysługuje również w razie rozwiązania stosunku pracy na skutek nieprzyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu w drodze wypowiedzenia zmieniającego warunków pracy, które są dla pracownika w znaczącym stopniu niekorzystne.

W wyroku z dnia 27 maja 2014 roku, IIPK 236/13 stwierdził Sąd Najwyższy, iż prawo od dodatkowych świadczeń pieniężnych z tytułu wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika może przysługiwać nawet w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy, ponieważ stosunek pracy rozwiązuje się wskutek wypowiedzenia pracodawcy, którego warunków pracownik nie ma obowiązku akceptować. Tylko wtedy, gdy odmowa pracownika nie zasługiwała na aprobatę ze względu na złożenie odpowiednich propozycji utrzymania dalszego zatrudnienia, co podlega weryfikacji sądowej, odmowa może być zakwalifikowana jako „współprzyczynienie się” do rozwiązania stosunku pracy, które nie zasługuje na odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z wyłącznych przyczyn niedotyczących pracownika.

Takie samo co do istoty problemu stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 sierpnia 2013 roku, II PK 340/12 stwierdzając, że rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika - art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 tej ustawy. W takiej bowiem sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczyną stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy.

Z przytoczonych orzeczeń, które Sąd Okręgowy aprobuje, wynika, iż w sytuacji dokonanego z przyczyn niedotyczących pracownika wypowiedzenia zmieniającego, którego warunków pracownik nie przyjmuje doprowadzając w ten sposób do rozwiązania stosunku pracy nabywa on prawo do odprawy, o ile zaproponowane mu nowe warunki zatrudnienia są dla niego na tyle niekorzystne, że nie można było w sposób racjonalny oczekiwać, iż zostaną one zaakceptowane.

W takiej sytuacji odmowa ich przyjęcia nie może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania umowy o pracę - co dopiero pozbawiło pracownika prawa do odprawy.

Ocena stopnia niekorzystności zależy od indywidualnych okoliczności sprawy.

W rozpoznawanej sprawie strona pozwana zmniejszyła powódce zarówno wymiar czasu pracy jak i wynagrodzenie o 25%.

Dokonana ingerencja w dotychczasową treść stosunku pracy była więc stosunkowo ograniczona. Wprawdzie w jej wyniku doszło do pozbawienia powódki $\frac{1}{4}$ dochodów to jednak nadal zachowała zatrudnienie i to na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, w sposób najlepiej chroniący trwałość stosunku pracy. Równocześnie ograniczenie czasu, w jakim miałyby pozostać w dyspozycji pracodawcy, pozwoliłoby powódce na podjęcie próby uzupełnienia utraconych dochodów poprzez podjęcie zatrudnienia u innego pracodawcy.

Ograniczenie wymiaru zatrudnienia wiązało się z proponowanym ograniczeniem zakresu pracy, której wykonania strona pozwana oczekiwała od powódki. Powódka nie byłaby zatem zobowiązana do zwiększonego wysiłku, tak aby w ciągu 6 godzin wykorzystać dotychczasowy zakres zadań.

Powyższe względy przeważają, zdaniem Sądu Okręgowego, za stanowiskiem, iż proponując powódce nowe warunki zatrudnienia strona pozwana mogła się zasadnie spodziewać, że powódka je przyjmie. W takiej sytuacji odmowa ich przyjęcia może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania umowy o pracę co w świetle przytoczonej na wstępie regulacji art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku pozbawiło powódkę prawa do dochodzonej odprawy.

Rozstrzygnięcie Sądu I instancji odpowiadało zatem prawu, a apelacja jako bezzasadna została oddalona na podstawie art. 385 kpc.

Orzeczenie o kosztach znajduje uzasadnienie w treści art. 102 kpc.