

Sygn. akt IV P 21/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2018 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Protokolant:	Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 kwietnia 2018 roku

sprawy z powództwa **D. B.**

przeciwko (...) **S.A. w G.**

o odprawę pieniężną

ORZECZ:

1. Oddalić powództwo.
2. Opłatą od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony, obciążyć Skarb Państwa.
3. Nie obciążać powoda kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IVP 21/18

UZASADNIENIE

Powód D. B. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. w G. o zasądzenie odprawy pieniężnej w wysokości 3 - krotnego wynagrodzenia tj. kwoty 12.249,99 zł. W uzasadnieniu wskazał, że wyrokiem I instancji z dnia 15 września 2017r nakazano wypłatę powodowi odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem zmieniającym w wysokości 11.400,00 zł. Pozwany złożył apelację od wyroku. Sąd Okręgowy w Toruniu wyrokiem z dnia 1 grudnia 2017r oddalił apelację pozwanego oraz zasądził na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Kancelaria reprezentująca powoda pismem z dnia 18 września 2017r zwróciła się do pozwanego z żądaniem zapłaty należnej odprawy pieniężnej. Pozwany pismem z dnia 22 września 2017r odmówił wypłaty odprawy z uwagi na brak uzasadnionych przesłanek faktycznych i prawnych.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub według zestawienia, które pełnomocnik pozwanego złoży na rozprawie. W uzasadnieniu wskazał, że powód wystąpił przeciwko pozwanemu z pozwem o zapłatę odprawy pieniężnej na podstawie art. 1 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w wysokości 12.249,99 zł z odsetkami ustawowymi. Uzasadniając roszczenie powód powoływał się na wydany w sprawie wyrok Sądu Rejonowego w Grudziądzu IV Wydz. Pracy z dnia 15 września 2017r zasądający na

rzecz powoda odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwany wskazał, iż powód zatrudniony był w pozwanej spółce od 1989r na podstawie umowy o pracę z dnia 31 lipca 1989r, ostatnio na stanowisku specjalisty do spraw BHP. W związku z planowanym od miesiąca października 2017r przejściem na emeryturę pracownika B. P., specjalisty ds. Zintegrowanego Systemu (...) zajmującego się systemem ISO oraz zagadnieniami z zakresu ochrony środowiska, zarząd spółki postanowił rozdzielić dotychczasowe obowiązki w/w na innych pracowników. Pozwany postanowił rozszerzyć zakres obowiązków powoda o obsługę spraw związanych z ISO. W związku z powyższym w dniu 27 stycznia 2017r pozwany wypowiedział powodowi warunki umowy o pracę proponując nowe warunki umowy o pracę w zakresie zmiany stanowiska pracy na specjalista ds. BHP i Systemu ISO. Powód odbierając oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę nie wnosił uwag co do nowego zakresu obowiązków, mimo, że jako wieloletni pracownik spółki doskonale zdawał sobie sprawę jaki był zakres obowiązków B. P.. Dyrektor ds. produkcji w pozwanej spółce (...) w rozmowie z powodem wyjaśniał mi na czym miałyby polegać jego nowe obowiązki. W odpowiedzi na wypowiedzenie warunków umowy o pracę powód w piśmie z dnia 20 lutego 2017r oświadczył, iż nie przyjmuje nowych obowiązków, gdyż nowe warunki umowy o pracę pozostają w sprzeczności z obowiązującymi przepisami tj. Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 września 1997r w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nie odpowiadają jego kwalifikacjom. Pozwany po zapoznaniu się z argumentacją powoda zaproponował powodowi wycofanie wypowiedzenia umowy o pracę i zachowanie dotychczasowych warunków pracy, na co powód nie wyraził zgody. Wyrokiem z dnia 15 września 2017r Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydz. Pracy zasądził na rzecz powoda kwotę 11.400 zł tytułem odszkodowania uznając złożone powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę za niezgodne z prawem. Zgodnie z ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Jednocześnie zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy art. 8 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. W doktrynie przyjmuje się co do zasady, że cytowany wyżej przepis dotyczący odprawy ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Należy mieć na uwadze okoliczność, że warunkiem zaistnienia po stronie pracodawcy obowiązku wypłaty odprawy jest to, aby wyłączna przyczyna rozwiązania stosunku pracy leżała po stronie pracodawcy podczas gdy w przypadku wypowiedzenia zmieniającego, to decyzja pracownika o odmowie przyjęcia zmienionych warunków pracy w istocie powoduje ustanie stosunku pracy.

W okolicznościach przedmiotowej sprawy należy wziąć pod rozwagę okoliczności, iż wprawdzie wskutek omyłki pozwanego wypowiedzenie zmieniające zmierzające do faktycznego połączenia stanowiska specjalisty ds. bhp ze stanowiskiem specjalisty ds. systemu ISO, pozostawało w sprzeczności z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 września 1997r w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, jednak pozwany pismem z dnia 3 marca 2017r zaproponował wycofanie swojego oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy, a zatem działanie pozwanego miało na celu zapewnienie powodowi kontynuacji zatrudnienia na niezmiennych warunkach. Działanie pozwanego nie zmierzało do definitywnego wypowiedzenia powodowi stosunku pracy. Powód miał prawo nie wyrazić zgody na cofnięcie przez pozwanego złożonego przez pozwanego oświadczenia o wypowiedzenia warunków umowy, jednak w ocenie pozwanego – takie zachowanie powoda - należy rozpatrywać jako przyczynienie się do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. W niniejszej sprawie istotnym jest to, że jednym z faktycznych motywów rozwiązania umowy o pracę była nie tylko odmowa pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków niezgodnych z powołanym wyżej Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 września 1997r, ale także odmowa kontynuacji zatrudnienia po złożeniu przez pozwanego propozycji wycofania przez niego wypowiedzenia zmieniającego, poprzedzająca wypowiedzenie definitywne umowy o pracę. Z zeznań powoda złożonych w sprawie sygn. IVP 50/17 po otrzymaniu wypowiedzenia warunków umowy o pracę wynikało, że powód w krótkim okresie czasu, jeszcze w okresie wypowiedzenia, znalazł nowe zatrudnienie, rezygnując z propozycji kontynuacji zatrudnienia w pozwanej spółce. Mając na uwadze okoliczność nieponiesienia przez powoda negatywnych konsekwencji rozwiązania stosunku pracy,

w ocenie pozwanego żądanie powoda dotyczące zapłaty odprawy pieniężnej na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, uznać należy za czynienie ze swojego prawa użytku społecznego ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Zdaniem pozwanego nie tylko nieponiesienie przez powoda negatywnych konsekwencji utraty pracy w pozwanej spółce, ale również brak zgody powoda na cofnięcie wypowiedzenia zmieniającego i wysunięcie żądania zapłaty odprawy pieniężnej należy ocenić w przedmiotowej sprawie w kontekście art. 8. Wprawdzie pozwany wręczył powodowi wypowiedzenie warunków pracy zmieniające stanowisko powoda ze stanowiska specjalisty ds. bhp na stanowisko specjalisty ds. bhp i systemu ISO, co naruszyło Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997r, jednak po zwróceniu przez powoda na ten fakt, pozwany wyraził wolę kontynuacji zatrudnienia powoda na niezmiennych warunkach, z czego powód nie skorzystał, nie wyraził zgody na cofnięcie wypowiedzenia, doprowadził do rozwiązania stosunku pracy i do procesu sądowego, domagając się odprawy, która ma stanowić formę rekompensaty zmierzającą do złagodzenia negatywnych konsekwencji utraty pracy, których powód w istocie nie poniósł.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Powód był pracownikiem pozwanego i stosunek pracy z powodem ustał w wyniku nieprzyjęcia przez powoda nowych warunków pracy zaproponowanych przez pozwanego w wypowiedzeniu zmieniającym. W tym zakresie toczyło się postępowanie przed tutejszym Sądem o odszkodowanie pod sygn. IVP 50/17. W dniu 15 września 2017r został wydany wyrok zasądający na rzecz powoda 11.400 zł tytułem odszkodowania i obciążono pozwanego kosztami postępowania. Wyrokiem z dnia 1 grudnia 2017r Sąd Okręgowy Wydz. Pracy i (...) oddalił apelację pozwanego.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o akta sprawy sygn. IVP 50/17 oraz zeznania powoda. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, albowiem nie budziły żadnych wątpliwości.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że Sąd miał na względzie treść wyroku uzasadnienia z dnia 15 września 2017r i 1 grudnia 2017r Sądu Okręgowego w Toruniu Wydz. Pracy i (...). Okolicznością bezsporną było, że uznano wypowiedzenie zmieniające za bezpodstawne i z tego tytułu zasądzono na rzecz powoda odszkodowanie. Zdaniem Sądu nie można nie uwzględnić, iż przyczyną uznania za zasadne żądania powoda była niedopuszczalność połączenia dwóch stanowisk co uczynił pozwany w wypowiedzeniu zmieniającym. Rozstrzygnięcie Sądu co do nadużycia prawa podmiotowego przez powoda w niniejszym postępowaniu nie ma bezpośredniego znaczenia.

W niniejszej sprawie powód D. B. domagał się zasądzenia od pozwanego kwoty 12.249,99 zł tytułem odprawy pieniężnej. Powód powołał się w swoim żądaniu zasądzenia odprawy wyłącznie na podstawie wyroku Sądu z dnia 15 września 2017r w sprawie sygn. IVP 50/17.

Przy rozpatrywaniu niniejszej sprawy Sąd wziął pod uwagę postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2017r I PK 242/16 (legalis nr 1650921), w którym stwierdzono, że ustalenie, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione ze względu na wskazane w nim przyczyny dotyczące pracownika nie jest jednoznaczne z ustaleniem, że wypowiedzenie uzasadniały inne przyczyny, a dokładniej wyłącznie przyczyny niedotyczące pracownika. Korzystny dla pracownika wynik sporu o odszkodowanie z art. 45 § 1 kp nie przesądza o zasadności równocześnie dochodzonego roszczenia o odprawę pieniężną z art. 8 w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Formalnie należy wskazać, że kwestia odprawy pieniężnej uregulowana została w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016r poz. 1474 ustawa o zwolnieniach grupowych). Ustawa ta przewiduje dwa rodzaje zwolnień uzasadniających wypłatę odprawy pieniężnej, a mianowicie: zwolnienia grupowe oraz indywidualne zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pierwszą kategorię reguluje przepis art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, zgodnie z którym przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników

stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Zgodnie z ust. 2. wskazanego przepisu liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

W myśl art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

W tym miejscu należy także wskazać, że w wyroku z dnia 6 stycznia 2009r Sąd Najwyższy stwierdził, że podstawową przesłanką zastosowania przepisów ustawy z 13 marca 2003r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników jest konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (II PK 108/2008, LexPolonica nr 2578272). W ocenie Sądu istotna w stanie faktycznym niniejszej sprawy była okoliczność ustalona w toku postępowania w sprawie sygn. IVP 50/17, że powód nie wyraził zgody na cofnięcie wypowiedzenia (ustalenia Sądu k. 47v IVP 50/17).

Dodać należy, że w ugruntowanym już orzecznictwie SN przyjmuje się, iż art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy następuje ono po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Jak wyjaśnił bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08 potwierdzającym wcześniejsze poglądy judykatury w tym zakresie, odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w przypadku wypowiedzenia definitywnego, ale również wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków. Podkreślenia wymaga jednak, że Sąd Najwyższy stwierdził również, że to, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Z tego względu, po odmowie ich przyjęcia, odprawa może być zasądzona tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli zaś pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru

propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to oczywiście ma on prawo to uczynić, jednakże nie ma racjonalnego powodu, który w takiej sytuacji usprawiedliwiłby wypłacanie odprawy, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Powyższe twierdzenia Sąd wziął pod uwagę przy ocenie przy ocenie niniejszego stanu faktycznego.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie nie zostały spełnione powyższe przesłanki. Na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych odprawa pieniężna należy się pracownikowi tylko wówczas, gdy przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że ostatecznie przyczyną zwolnienia powoda było nie wyrażenie zgody na cofnięcie wypowiedzenia zmieniającego. Należy też mieć na uwadze, że wyrok tut. Sądu z dnia 15 września 2017r zasadzający na rzecz powoda odszkodowanie wynikał z przyczyn formalno – prawnych tj. niedopuszczalności łączenia dwóch stanowisk opisanych w wypowiedzeniu zmieniającym, co wynikało z Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997r w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. nr 109 poz. 704). Tak jak Sąd wskazywał wyżej istotna jest okoliczność braku zgody powoda na cofnięcie wypowiedzenia zmieniającego co w ostateczności doprowadziło do rozwiązania z powodem umowy o pracę w sposób definitywny.

Mając powyższe na uwadze, Sąd – na podstawie art. 1, art. 8 i art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych a contrario – oddalił powództwo D. B. o odprawę pieniężną.

W myśl art. 102 kpc, z uwagi na charakter sprawy, Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego, poniesionymi przez stronę pozwaną. Z tego samego względu, kosztami sądowymi, od uiszczenia których powód był zwolniony, Sąd obciążył Skarb Państwa na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 102 kpc.