

Sygn. akt V Pa 176/14

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 P. Z.

przeciwko (...)Wyższej Szkole (...)w G.

o odprawę

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Głogowie

z dnia 23 października 2014 r.

sygn. akt IV P 55/14

I. **zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza od strony pozwanej (...) Wyższej Szkoły (...)w G. na rzecz powoda P. Z. kwotę 6 292,16 zł (słownie złotych: sześć tysięcy dwieście dziewięćdziesiąt dwa, 16/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty, zasądzając od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Głogowie) kwotę 315 zł tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony,**

II. **zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 690, 62 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 października 2014 roku Sąd Rejonowy w Głogowie oddalił powództwo P. Z. skierowane przeciwko (...)Wyższej Szkole (...) w G. o zapłatę kwoty 6 292,16 zł tytułem odprawy pieniężnej przewidzianej z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 roku, nr 90 poz. 844 ze zm).

W uzasadnieniu wskazał, iż zgodnie z przepisem art. 10.1. ustawy z dnia 13 marca 2003. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003. 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 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.

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.

Powód P. Z., był zatrudniony u strony pozwanej, w (...)Wyższej Szkole (...)w G., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku operatora systemów informatycznych, w Dziale (...).

W wypowiedzeniu warunków pracy i płacy z dnia 23 września 2013r. strona pozwana zaproponowała powodowi pracę na dotychczasowym stanowisku tylko na 1/2 etatu - tj. przeciętnie 20 godzin w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym i wynagrodzenie zasadnicze 1.484 zł brutto tj. w wysokości 1/2 wynagrodzenia zasadniczego dotychczas przez powoda otrzymywanego. Wyraziła ponadto zgodę na podjęcie przez powoda dodatkowego zatrudnienia, które nie powinno kolidować z pracą w (...).

Odmowa przyjęcia tej propozycji stanowiła w ocenie Sądu Rejonowego współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy i żądanie w tej sytuacji przez powoda zasądzenia odprawy pieniężnej Sąd oddalił jako bezzasadne.

Powód miałby pracować na 1/2 etatu za wynagrodzeniem proporcjonalnie dostosowanym do zmniejszonego wymiaru czasu pracy i w ramach tego zmniejszonego czasu pracy miałby wykonywać swoje obowiązki.

Wymiar czasu pracy limitowałby pracę wykonywaną przez powoda u strony pozwanej.

Proponując powodowi takie warunki, zdaniem Sądu, strona pozwana mogła liczyć, że powód je przyjmie.

Wyrok powyższy zaskarżył apelacją powód, który zarzucił naruszenie przepisów postępowania w postaci:

- art. 233 § 1 k.p. poprzez niewszechstronne 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 powoda niekorzystne oraz poprzez pominięcie faktu, że strona pozwana nie była w stanie zapewnić powodowi zatrudnienia w pełnym wymiarze, co stanowi przyczynę dotyczącą strony pozwanej jako pracodawcy, a nie powoda jako pracownika.

Zarzucił 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 powód domagał się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 6 292,16 zł wraz ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 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 powodowi wypowiedziano warunki pracy i płacy poprzez obniżenie wymiaru zatrudnienia do 1/2 etatu i obniżenie wynagrodzenia o 50 %. 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 powoda 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 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 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.

W rozpoznawanej sprawie strona pozwana zmniejszyła powodowi zarówno wymiar czasu pracy jak i wynagrodzenie o połowę. Dokonana ingerencja w dotychczasową treść stosunku pracy była więc głęboka. Pozbawienie pracownika połowy wynagrodzenia służącego zaspokajaniu bieżących potrzeb postawiło go w trudnej sytuacji życiowej. Odmowa przyjęcia nowych warunków, które niewątpliwie były z tego powodu dla P. Z. niekorzystne była w takiej sytuacji racjonalnie uzasadniona i to szczególnie w sytuacji gdy ze względu na warunki panujące na rynku pracy znalezienie zatrudnienia w rozmiarze pełnego etatu z odpowiadającym mu wynagrodzeniem dla informatyka nie jest szczególnie trudne. Pozostawanie w zatrudnieniu na pełnym etacie u jednego pracodawcy ze względów życiowych jest bardziej korzystne od świadczenia pracy na rzecz dwóch lub więcej pracodawców w mniejszym zakresie tylko po to, aby osiągnąć poziom wynagrodzenia odpowiadający zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy.

Mając powyższe uwagi na względzie Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i zasądził na rzecz powoda odprawę w wysokości jego 2 - miesięcznych poborów. Podstawą rozstrzygnięcia był przepis artykułu 10 ust. 1 i art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku oraz art. 386 § 1 k.p.c.

O opłacie sądowej orzeczono na podstawie art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Podstawą rozstrzygnięcia o kosztach zastępstwa prawnego był przepis art. 98 k.p.c. oraz przepisy Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.