

Sygn. akt IV P 88/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 marca 2015 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Janina Połowińczak
Ławnicy:	b/l
Protokolant:	st. sekr. sądowy Barbara Baranowska

po rozpoznaniu w dniu 12 marca 2015 r. w Inowrocławiu

sprawy M. S.

przeciwko Sanatorium (...) Sp. z o.o. w I.

o odprawę

1. Zasądza od pozwanej Sanatorium (...) Sp. z o.o. w I. na rzecz powódki M. S. kwotę 7.584,00 złotych brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 01 stycznia 2014r. do dnia zapłaty.
2. Zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 900,00 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 88/14

UZASADNIENIE

Powódka M. S. początkowo żądała zasądzenia od pozwanej kwoty 6.735,00 złotych tytułem odprawy za rozwiązanie umowy z przyczyn nie dotyczących pracowników, a następnie zmieniła kwotę żądania na 7.584,00.

Pozwana Sanatorium (...) Sp. z o.o. w I. powództwa nie uznała i wniosła o oddalenie, wywodząc, że powódka otrzymała wypowiedzenie zmieniające i nie przyjmując nowych warunków pracy przyczyniła się do rozwiązania umowy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Pozwana dnia 30 września 2013 r. złożyła powódce oświadczenie dot. wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Wypowiedziano powodowi umowę o pracę zawartą 01 kwietnia 1994 r. w zakresie zajmowanego stanowiska pielęgniarka z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, po upływie którego tj. od 01.01.2014 r. zaproponowano stanowisko-zabiegowa balneologiczna z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia

Jako przyczynę wypowiedzenia podano w oświadczeniu likwidację stanowiska pracy.

Powódka odwołała się od wypowiedzenia do Sądu Rejonowego w Inowrocławiu- IV Wydział Pracy, który rozpoznał sprawę pod sygnaturą akt IV P 221/13.

W sprawie IV P 221/13 wyrokiem Sądu Okręgowego w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11.12.2014 r. zmieniono wyrok Sądu rejonowego w Inowrocławiu i zasądzono kwotę 7.584,00 złotych odszkodowania.

Sąd powyższy stan faktyczny, który jest niesporny, ustalił na podstawie akt osobowych i akt sprawy IV P 221/13.

Sąd zważył, co następuje :

Roszczenie powódki o zasądzenie odprawy za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników jest zasadne co do zasady i wysokości, mimo otrzymanego już odszkodowania za tę samą czynność prawną.

Zgodnie z art. 8.1. ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) pracownik w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości

-pkt 3 – trzymiesięcznego wynagrodzenia jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy 8 lat.

Art. 10 w/wym ustawy stanowi, że 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 ...

Bezsporne w sprawie jest, że powód pracował u pozwanej ponad 8 lat, pozwana zatrudnia więcej niż 20 pracowników, a kwota odprawy 3 miesięcznej wynosi 8.850,00 złotych.

Przypomnieć należy, że powódka pracowała u pozwanej od 1994 r. jako pielęgniarka, a według wypowiedzenia zmieniającego miała pracować jako zabiegowa balneologiczna z powodu likwidacji stanowiska pielęgniarki.

Pozwana wypowiedzeniem zmieniającym nie podała żadnych innych okoliczności uzasadniających wypowiedzenie skierowanych przeciwko powódce związanych z wykonywaniem przez nią obowiązków pracowniczych.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.08.2013 r. II PK 340/12-LEX nr 1409529 stwierdził, że rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, jako rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

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 nie dotyczących 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 nie dotyczących 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, co miało miejsce w przedmiotowej sprawie.

Również utrwalone jest w orzecznictwie, że odprawa nie ma charakteru odszkodowawczego, co oznacza, że jest nienależna od zasądzonych na rzecz pracownika odszkodowania.

Stwierdził tak Wojewódzki Sąd Administracyjny w W. w wyroku z dnia 01.04.2009 r. w sprawie (...) SA /Wa (...), że odprawa pieniężna z art. 8 ustawy z dnia 28.12.1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami

stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (dz. U 1990 r. , Nr 4 , poz. 90) jest świadczeniem majątkowym zakładu, związanym z pozostawieniem przez parownika w stosunku pracy i z okresem świadczenia pracy, które stanowi kryterium określania wysokości tej odprawy. Odprawa nie ma charakteru odszkodowawczego.

Wprawdzie orzeczenie to zostało wydane pod rządami ustawy z dnia 28.12.2989 r., która została zmieniona ustawą z dnia 13.03.2003 r. (opisaną w uzasadnieniu), lecz tezy wyroku są aktualne i poparte innymi orzeczeniami sądów. Przyjęte jest w orzecznictwie, że odprawa pieniężna nie jest uzupełnieniem zamieszczonego w art. 45§1 kp katalogu świadczeń przysługujących z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, lecz stanowi rekompensatę za utratę miejsca pracy w następstwie wspomnianych zwolnień grupowych lub indywidualnych, dokonywanych z przyczyn nie dotyczących pracownika. Ma zatem samodzielny i odrębny – w relacji do odszkodowania z art. 45§ 1 kp – byt.

Również w wyroku z dnia 10.04.2014 r. wydanym przez Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy w sprawie V Pa 36/14 (portal Orzeczeń Sądów Powszechnych) stwierdził w uzasadnieniu, że podstawową przesłanką stosowania art. 10 w zw. z art. 8 ustawy z 13.03. (...) o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U z 2003 r., nr 90, poz. 844 z późn. Zm.) jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Nie mogą zatem istnieć inne współprzyczyny rozwiązania umowy o pracę. Przesłanką stosowania regulacji tej ustawy jest leżąca w sferze motywacyjnej pracodawcy konieczność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z przyczyn go nie dotyczących. Chodzi zatem o sytuacje, gdy pracodawca nie ma zastrzeżeń do pracy pracownika, jego postawy, sposobu realizacji obowiązków, a jednak nie jest możliwe dalsze zatrudnienie tego pracownika na dotychczasowym stanowisku z przyczyn obiektywnie go nie dotyczących.

W świetle powyższych ustaleń Sąd uznał i przyjął, że roszczenie powódki o zasądzenie odprawy jest uzasadnione co do zasady i wysokości i dlatego zasądził żadaną odprawę w kwocie 7.584,00 złotych brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 03.11.2014 r. od dnia 01 stycznia 2014 r– jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego strony powodowej Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw., z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych... (Dz. U z 2013 r. , poz. 490- wyciąg) § 11.1.2 zasądzając kwotę 900,00 złotych tych kosztów – jak w punkcie 2 wyroku.

Sędzia