

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2019 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Agnieszka Turowska
Protokolant:	Sekr. sąd. Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 3 grudnia 2019 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa E. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w G.

o odprawę pieniężną

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powódki E. K. na rzecz pozwanej (...) Sp. z o.o. w G. kwotę 1 350 zł (słownie: tysiąc trzysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

Na oryginale właściwy podpis

Sygn. akt VI P 397/18

UZASADNIENIE

Powódka E. K. pozwem z dnia 6 sierpnia 2018 r. wniosła przeciwko pozwanemu (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. o zasądzenie na jej rzecz odprawy pieniężnej w wysokości kwoty 2 miesięcznego wynagrodzenia, tj. 5125,78 zł wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 1 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnianiu pozwu powódka wskazała, że pismem z dnia 1 kwietnia 2017 r. wypowiedziano jej warunki umowy o pracę. W dniu 24 kwietnia 2017 r. powódka oświadczyła, że nie wyraża zgody na zaproponowane warunki, w wyniku czego z dniem 31 lipca 2017 r. doszło do rozwiązania przedmiotowej umowy. Powodem wypowiedzenia wskazanym przez pozwanego było dostosowanie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych na stanowiskach opiekunów do postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

W ocenie powódki, przedmiotowe wypowiedzenie należy zakwalifikować jako złożone z przyczyn nietyczących pracownika. Z uwagi na co, wedle powódki w przedmiotowym stanie faktycznym, zastosowanie znajdują, na podstawie art. 10 § 1 niżej wskazanej ustawy, przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników. Powódka wskazała, że w niniejszym przypadku, zgodnie z art. 10 § 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z

przyczyn niedotyczących pracowników, rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących powódki. Co za tym idzie, powódka uważa, że jest jej należna odprawa. (pozew, k. 3-5)

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) sp. z o.o. w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że roszczenie powódki jest nieuzasadnione. Wbrew jej twierdzeniom wypowiedzenie zmieniające nie doprowadziłoby do obniżenia jej wynagrodzenia. Pozwany dodał, że należy też mieć na względzie uregulowania z ustawy o działalności leczniczej (gdzie do dodatków uprawnione są osoby wykonujące zawód medyczny, a nie opiekuńczy). Pozwany wskazał, że biorąc pod uwagę wpływ proponowanych zmian na wynagrodzenie powódki, zobowiązanie pracodawcy do wyrównania ewentualnych niekorzystnych skutków finansowych oraz motywy kierujące powódką przy odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków należy uznać roszczenie powódki za bezzasadne. (odpowiedź na pozew, k. 31-34)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka E. K. była zatrudniona w pozwanym (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. na podstawie umowy o pracę poczynawszy od dnia 5 grudnia 2013 r. do 4 marca 2014 r. na okres próbny, następnie kolejno na czas określony od dnia 5 marca 2014 r. do dnia 29 lutego 2016 r., od dnia 1 marca 2016 r. do 31 października 2018 r..

W oparciu o powyższe umowy o pracę powódka była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku opiekuna.

(**dowód:** umowy o pracę, k. 1-1v, 10-10v, 20-20v akt osobowych powoda cz. B; zakres obowiązków, k. 7-7v akt osobowych powódki cz. B; porozumienia zmieniające, k. 15-15v, 26 akt osobowych powódki cz. B; informacja dla pracownika, k. 16, 23 akt osobowych powódki cz. B; świadectwo pracy, k. 25 akt osobowych powódki cz. B; świadectwo pracy, k. 3-3v akt osobowych powódki cz. C)

U pozwanego obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy Pracowników(...)sp. z o.o. z siedzibą w G.. (Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy Pracowników (...)sp. z o.o. z siedzibą w G. wraz z załącznikami, k. 41-52)

W związku z wejściem w życie nowych zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, porozumieniem zmieniającym do umowy o pracę pracodawca zaproponował nowe warunki zatrudnienia obowiązujące od dnia 1 stycznia 2017 r..

W § 3 ww. porozumienia wskazano, że pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie za pracę na podstawie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy:

a) wynagrodzenie zasadnicze zostaje zmienione:

z kwoty 1950 zł brutto na kwotę 2100 zł brutto,

b) dodatek za wysługę lat w wysokości 19% wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 399 zł,

c) zaprzestaje się wypłacać dodatki określone w art. 19 ust. 1 ZUZP („1. Pracownikom wykonującym zawód medyczny, zatrudnionym w systemie pracy zmianowej w podmiocie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne przysługuje dodatek w wysokości:

1) 65% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej;

2) 45% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze dziennej w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.”).

Pozostałe składanki i inne świadczenia związane z pracą wypłacane miały być na podstawie i na zasadach określonych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy obowiązującym u Pracodawcy.

W dniu 31 stycznia 2016r. powódka nie wyraziła zgody na zaproponowane ww. porozumienie.

(**dowód:** korespondencji e-mail z dnia 29 grudnia 2016 r., k. 15 ; projekt porozumienia zmieniającego, k. 28-28v akt osobowych powódki cz. B)

Z uwagi na zmianę zasad wynagradzania w grupie zawodowej opiekunów, a zwłaszcza zmian do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, na mocy których opiekun nie był już zaliczany do grupy zawodowej pracowników wykonujących zawód medyczny, a co za tym idzie osób uprawnionych do dodatków, o jakich mowa w art. 19 ust. 1 ZUZP (art. 99 ustawy o działalności leczniczej), pracodawca w dniu 1 kwietnia 2017 r. złożył powódce wypowiedzenie zmieniające warunki płacy. Złożenie wypowiedzenia zmieniającego zostało poprzedzone akcją informacyjną skierowaną do pracowników.

Na mocy ww. oświadczenia (odebranego przez powódkę dnia 24 kwietnia 2017 r.) pracodawca wypowiedział powódce umowy o pracę z dnia 5 grudnia 2013 r. wraz z późn. zm.. W części dotyczącej zasad i wysokości wynagrodzenia, szczegółowo opisanych, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 lipca 2017r..

Jako przyczynę i cel powyższego wypowiedzenia powódce dotychczasowych warunków umowy o pracę pozwany wskazał na zmianę zasad wynagradzania w grupie zatrudnionych na stanowiskach opiekunów, a wśród nich również i powódki, stawiająca kolejny etap porządkowania funkcjonujących zasad wynagradzania pracowników i zmierzająca do ich dostosowania do postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, obowiązującego w (...) sp. z o.o., z uwzględnieniem zmian do ZUZP wprowadzonych od dnia 1 stycznia 2017 r., które nie wymieniają opiekunów w grupie pracowników wykonujących zawód medyczny (art. 4 pkt 13) i uprawnionych do dodatku, o jakim mowa w art. 19 ust. 1.

Pracodawca wskazał, że powyższe zamierza osiągnąć wypowiadając niniejszym powódce dotychczasowe zasady wynagradzania w części obejmującej wypłatę dodatków określonych w art. 19 ust. 1 ZUZP, skutkiem czego będzie zaniechanie- po upływie okresu wypowiedzenia-wypłacania dodatków w wysokości:

- 1) 65% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej,
- 2) 45% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze dziennej w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,

przy jednoczesnej zmianie powódki wynagrodzenia zasadniczego poprzez jego podniesienie do takiej wysokości, by powódki wynagrodzenie miesięczne nie odbiegało na niekorzyść od średniego wynagrodzenia miesięcznego osiąganego przed zmianą zasad wynagradzania.

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 sierpnia 2017 r. pozwany zaproponował następujące warunki zatrudnienia:

Pracodawca zatrudnia powódkę na stanowisku: opiekun,

Miejsce pracy: jednostki organizacyjne Spółki w G..

Ponadto wskazano, iż w czasie trwania stosunku pracy powódka będzie otrzymywać wynagrodzenie za wykonaną pracę na podstawie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i na zasadach w nim określonych, tj.:

- a) +wynagrodzenie zasadnicze w kwocie-2100 zł brutto,
- b) pozostałe składniki wynagrodzenia oraz świadczenia związane z pracą zgodnie z Zakładowym Układem Pracy obowiązującym w (...) sp. z o.o.

a ponadto:

nastąpi zaprzestanie wypłacania dodatków, o jakich mowa w art. 19 ust. 1 ZUZP, tj. dodatków w wysokości:

- 1) 65% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej;
- 2) 45% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze dziennej w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

W razie odmowy przyjęcia przez powódkę zaproponowanych warunków umowy o pracę zastrzeżono, iż umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 lipca 2017 r..

Pozostałe składniki wynagrodzenia nie zostały zmienione. Pracownik w dalszym ciągu był uprawniony do otrzymywania innych składników wynikających z ZUZP oraz dodatków przysługujących na podstawie kodeksu pracy.

W dniu 24 kwietnia 2017 r. powódka nie wyraziła zgody na proponowane warunki.

Pracownicy, którzy zostali objęci ww. zmianami byli informowani o zamiarach pracodawcy i jego intencji, aby wynagrodzenie nie uległo obniżeniu. Prezes Spółki podczas spotkania z pracownikami w styczniu 2017 r. zobowiązał się, iż jeśli w wyniku porównania otrzymywanego wynagrodzenia po upływie 3 miesięcy od zmiany, pracownik otrzyma wynagrodzenie faktycznie niższe, zostanie to skorygowane wstecznie poprzez dodatkową podwyżkę. Prezes Zarządu ponownie wyraził ww. zobowiązanie na piśmie w dniu 21 sierpnia 2017 r. skierowanym do Dyrektora Departamentu Zdrowia Urzędu Marszałkowskiego. Analogiczna zmiana zasad wynagradzania, objęła wszystkie osoby zatrudnione w pozwanej spółce na tym stanowisku, czyli grupę około 100 osób.

Po upływie pełnego okresu od wprowadzenia zmian (ok. 3 miesięcy) i przeanalizowaniu ich wpływu na rzeczywistość otrzymane wynagrodzenie, spółka przyznała dodatkowe podwyżki osobom, których wynagrodzenie uległo zmniejszeniu. Powódka jako jedyna z grupy około 100 osób zdecydowała o nieprzyjęciu wypowiedzenia zmieniającego, wskutek czego umowa o pracę rozwiązała się z dniem 31 lipca 2017r..

(**dowód:** wypowiedzenie warunków umowy o pracę, k. 1-1v akt osobowych powódki cz. C; pismo Posła na Sejm E. L. do Marszałka Województwa (...) z dnia 3 sierpnia 2017 r., k.53; pismo prezesa zarządu z dnia 21 sierpnia 2017 r., k. 54-57; karta wynagrodzeń powódki za okres styczeń 2016r.-lipiec 2017., k. 58-59; symulacja zmiany wynagrodzeń opiekunów w okresie VI-VIII 2016 r., k. 60; zestawienia przekazane/odebranego asortymentu, k. 74,93-100; symulacja wynagrodzenia powódki 2016-2017 – w przypadku gdyby od 2016 r. obowiązywały warunki płacy zaproponowane w wypowiedzeniu zmieniający, k. 85-88; zeznania powódki, k.76-77 (nagranie czas: 00:01:56-00:22:11), k. 127v (nagranie czas: 00:35:20-00:49:59); zeznania świadka M. S., k. 126-127 (nagranie czas: 00:02:34-00:34:15))

Pismem z dnia 2 sierpnia 2017 r. powódka wezwała pracodawcę do zapłaty odprawy w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia wynikającego z ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pozwany nie uznał zasadności roszczenia powódki. Wskazał, że odmowa przyjęcia przez powódkę zmienionych, zaproponowanych jej warunków umowy o pracę, nie była obiektywnie uzasadniona, gdyż propozycja nowych zasad wynagradzania przedstawiona przez pracodawcę nie odbiegała na niekorzyść od wynagrodzenia osiąganego przez pracownika dotychczas, tj. przed wprowadzeniem zmiany. Pozwany podał również, że w przedstawionych okolicznościach należy przyjąć, że pracownik swoją decyzją przyczynił się do rozwiązania z nim umowy o pracę, co w konsekwencji sprawia, iż pracodawca nie jest zobowiązany do wypłacenia pracownikowi odprawy, o jakiej mowa w art. 8 w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pismem datowanym na 18 sierpnia 2017 r. powódka ponownie wezwała pozwanego do zapłaty odprawy. Pozwany podtrzymał stanowisko, nie uznając zasadności roszczeń powódki.

(dowód: ostateczne wezwanie do zapłaty, k. 12 akt osobowych powódki cz. C; odpowiedź pracodawcy na wezwanie powódki, k. 13, 16 akt osobowych powódki cz. C; pismo powódki z dnia 18 sierpnia 2017 r., k. 14 akt osobowych powódki cz. C)

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia wynosiło 2707,59 zł brutto.

(**dowód:** zaświadczenie, k. 40)

Sąd zważył co następuje :

Powództwo E. K. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Podstawę ustaleń stanowiły również zeznania świadka w osobie M. S. oraz przesłuchanej w charakterze strony powódki, które to dowody Sąd uznał za wiarygodne i zasługujące na uwzględnienie w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Na rozprawie w dniu 3 grudnia 2019 r. Sąd postanowił pominąć dowody zawnioskowane przez pełnomocnika powódki w piśmie z dnia 9 listopada 2018 r. w pkt 2 i 3 na podstawie art. 235² § 1 pkt 3 k.p.c.. (k. 127)

W ocenie Sądu zeznania świadka M. S. uznać należało za w pełni wiarygodne i mogące stanowić podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Oceniając zeznania ww. świadka Sąd miał na uwadze, że świadek jest nadal zatrudniona u pozwanego, jednakże nie znalazł żadnych podstaw do podważania wiarygodności i mocy dowodowej jej zeznań. Świadek zeznała na okoliczność przebiegu zatrudnienia powódki, wykonywania obowiązków co do zmian w zakresie składników wynagradzania i jego wysokość, wielokrotnym informowaniu pracowników co do zmian składników wynagradzania na ich wysokość oraz zobowiązania spółki do ewentualnego podwyższenia wynagrodzenia, przyczyn i okoliczności wypowiedzenia zmieniającego i rozwiązania stosunku pracy.

Świadek wskazała, że pozwana spółka (...) powstała z połączenia mniejszych podmiotów i były dołączone do niej kolejne podmioty, weszło kilka podmiotów, należało ujednotlić i uporządkować system wynagradzania pracowników. Świadek podała, że w zmianie, która była wprowadzona uporządkowano i ujednolicono wykaz stanowisk jakie w spółce występują, ich nazewnictwo, które z tych stanowisk zaliczano do zawodów medycznych, wprowadzono kwalifikator medyczny i widełki na poszczególnych stanowiskach. Opiekun wchodził w skład niższego personelu medycznego. Świadek podała, że wykluczyli powódkę z pracowników wykonujących zawód medyczny. Powódce nie przysługiwały dodatki. W następstwie tych zmian trzeba było podjąć podobnie kroki w celu ujednoczenia warunków wynagradzania poszczególnych grup. M. S. potwierdziła, że wypowiedzenie zmieniające było poprzedzone informowaniem pracowników o powyższym. Założenie naczelne było takie żeby pracownik nie stracił. Świadek podała, że sporządzała symulacje wynagrodzeń pracowników, jak również dokonywano analizy wynagrodzeń po upływie 3 miesięcy od wypowiedzenia. W wypowiedzeniu zmieniającym było zaznaczone, że powódka otrzymałaby wzrost wynagrodzenia. Na bazie wypracowanych grafików, to była pierwsza symulacja, następnie mogły być na bazie kolejnych grafików.

Zeznania powódki E. K. Sąd ocenił jako wiarygodne w zakresie w jakim są powyższe były zgodne z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. W ocenie Sądu zeznania powódki nacechowane były subiektywną oceną własnych odczuć w zakresie interpretacji obowiązujących przepisów prawa odnośnie należyj jej odprawy.

Powódka przyznała, że uczestniczyła w spotkaniu z dyrektorem na którym można było wyjaśnić kwestie warunków. Wskazała, że przyczyną odmowy przyjęcia warunków zmiany wynagrodzenia było to, że źle jej wyliczono.

Poza sporem pozostawała okoliczność, iż oświadczeniem datowanym na 1 kwietnia 2017 r. pozwany wypowiedział powódce warunki umowy o pracę w części dotyczącej zasad i wysokości wynagradzania, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W dniu 24 kwietnia 2017 r. powódka zdecydowała o nieprzyjęciu wypowiedzenia zmieniającego, wskutek czego umowa o pracę rozwiązała się z dniem 31 lipca 2017r..

W niniejszym postępowaniu strona powodowa wniosła o zasądzenie na jej rzecz odprawy pieniężnej w wysokości kwoty 2 miesięcznego wynagrodzenia, tj. 5125,78 zł wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 1 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty. W ocenie powódki, przedmiotowe wypowiedzenie należy zakwalifikować jako złożone z przyczyn nietyczących pracownika. Z uwagi na to, wedle powódki w przedmiotowym stanie faktycznym, zastosowanie znajdują, na podstawie art. 10 § 1 niżej wskazanej ustawy, przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności wskazać należy, iż zgodnie z art. 42 kp, który reguluje tzw. wypowiedzenie zmieniające dotyczące dotychczasowych warunków pracy i płacy, uważa się je za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W myśl § 3 zd. 1 cyt. przepisu w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych nowych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się że wyraził zgodę na te warunki.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy określa się, jako wypowiedzenie zmieniające, albowiem w przeciwieństwie do wypowiedzenia umowy o pracę nie ma ono na celu ustania stosunku pracy, a jedynie jego przekształcenie.

Wypowiedzenie takie jest konieczne w razie zmiany istotnych warunków umowy o pracę, zarówno wynikających z ustawy, jak i woli stron ustalonych w umowie o pracę.

Co do zasady wypowiedzenia wymagają te warunki umowy o pracę, które wynikają z treści umowy o pracę (OSPİUS w Lublinie z dnia 15 września 1976 roku, I P 579/76, Sł. Prac 1976, Nr 12, s28).

Przyjmuje się, że przyjęcie przez pracownika nowych, w miejsce wypowiedzianych warunków umowy pracy i płacy powoduje, że stosunek pracy trwa nadal. Powyższe nie pozbawia również pracownika dalszego podtrzymywania roszczeń do pracodawcy z tytułu nieuzasadnionego, niezgodnego z prawem wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy, dochodzonych we właściwym trybie w postępowaniu wcześniej wszczętym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1976 roku, I PRN 125/76, OSPiKA 1977, Nr 11-12, poz.186).

Przesłanki wypowiedzenia zmieniającego istotne warunki pracy i płacy muszą odpowiadać warunkom i ocenie zasadności wynikającym z art. 45 kp.

Wypowiedzenie warunków pracy i płacy, zgodnie z art. 42 § 2 i 3 kp, jest czynnością prawną o zamiarze złożonym, której celem głównym jest zmiana (przeobrażenie) dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym – w razie gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę warunków – jego rozwiązanie.

Dla oceny zasadności wypowiedzenia warunków pracy i płacy należy zbadać zarówno przyczyny leżące u podstaw dokonanego wypowiedzenia, jak i adekwatność nowych warunków do kwalifikacji i możliwości pracownika oraz możliwości pracodawcy w aspekcie prawidłowego wykorzystania kadry pracowniczej (wyrok OSPİUS w Łodzi z dnia 30 czerwca 1977 roku, I P 697/77, PİZS 1977, Nr 5, s.72). W tym zakresie ocena wypowiedzenia wymaga uwzględnienia nie tylko słusznego interesu pracodawcy, widzianego w aspekcie realizowanych przez niego zadań, ale również pracownika. Przyjąć należy, iż niezgodna z zasadami prawa pracy i zasadami słuszości jest ocena wypowiedzenia warunków pracy i płacy, jako nieuzasadnionego, jeżeli nie uwzględnia realnych możliwości świadczenia przez pracownika pracy oraz ilości i jakości pracy.

Przyjmuje się również, iż wypowiedzenie zmieniające może dotyczyć zarówno warunków pracy, jak również płacy. W tym zakresie zmiana warunków płacy w rozumieniu art. 42 § 1 kp wymaga uprzedniego wypowiedzenia tylko wtedy, gdy dotyczy uzgodnionych w umowie o pracę warunków istotnych oraz pogarsza sytuację pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 1978 roku, I PRN 40/78, OSN 1978, Nr 12. poz. 33). Podkreślić również należy, iż wypowiedzenie zmieniające może stanowić skutek określonego zaniedbania wywiązywania się z obowiązków pracowniczych. Pracodawca może również w uzasadnionych wypadkach dokonać wypowiedzenia samych tylko warunków płacy, nie zmieniając warunków pracy.

Odmowa przyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego, dotyczącego wyłącznie obniżenia wynagrodzenia, w zasadzie nie stanowi współprzyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę. (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 lipca 2001 r., I PKN 521/00)

Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.), przepisy art. 5 ust. 3-6 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.

Z treści przywołanych przepisów wynika, że przedmiotowa ustawa znajduje zastosowanie zarówno do zwolnień grupowych jak i indywidualnych w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zatem znajduje ona zastosowanie nawet wówczas, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje z jednym pracownikiem. Ilość zatrudnianych przez pracodawcę pracowników ocenia się natomiast na dzień wręczenia pracownikowi wypowiedzenia.

W myśl art. 8 ust. 1 ww. ustawy, 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.

Ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych. Jednakże należy przyjąć, że sąd dokonując takiej oceny powinien po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy. Po drugie, ocena ta powinna być zobiektywizowana, co oznacza, że sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć. Po trzecie - dokonując takiej oceny sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach. Można bowiem przyjąć, że złożenie takiej propozycji jest z istoty rzeczy korzystne dla pracownika, ponieważ pozwala mu na zachowanie miejsca pracy. Za takim podejściem przemawia także okoliczność, że odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), przysługuje pracownikom, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą, a nie pracownikom, którym pracodawca zmienia warunki pracy lub płacy i proponuje w dobrej wierze dalsze zatrudnienie. Z tego względu po odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, 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 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. (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 1 kwietnia 2015 r., I PK 211/14)

Mając na uwadze materiał zgromadzony w niniejszym postępowaniu należało uznać, że działanie pracodawcy było prawidłowe. Złożenie powódce wypowiedzenia zmieniającego, wobec kategorycznej odmowy przyjęcia zmian, było bowiem jedynym sposobem na wprowadzenie zmiany w zakresie struktury wynagrodzenia. Wbrew twierdzeniom powódki wypowiedzenie zmieniające nie doprowadziłoby do obniżenia jej wynagrodzenia.

W niniejszym postępowaniu, powódka nie podniosła żadnych racjonalnych argumentów, które stanowiłyby uzasadnioną podstawę do odmowy przyjęcia nowych warunków pracy. Powódka po prostu odmówiła przyjęcia powyższych, nie wskazując na jakiegokolwiek argumenty uzasadniającego jego negatywne stanowisko w tym przedmiocie.

Istotnym jest, iż złożenie powódce wypowiedzenia zmieniającego było jedynym sposobem na wprowadzenie wobec całej grupy opiekunów jednolitej, tożsamej struktury wynagrodzenia. Postawa zaś powódki powyższe pracodawcy uniemożliwiła.

Z materiału dowodowego sprawy, w szczególności ze złożonych do akt dokumentów wynikało, iż pracodawca był zmuszony wprowadzić w grupie zawodowej powódki nowe zasady i wysokość wynagrodzenia. Z uwagi na zmianę zasad wynagradzania w grupie zawodowej opiekunów, a zwłaszcza zmian do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, na mocy których opiekun nie był już zaliczany do grupy zawodowej pracowników wykonujących zawód medyczny, a co za tym idzie osób uprawnionych do dodatków, o jakich mowa w art. 19 ust. 1 ZUZP (art. 99 ustawy o działalności leczniczej), pracodawca w dniu 1 kwietnia 2017 r. złożył powódce wypowiedzenie zmieniające warunki płacy. Zmiany w zakresie struktury wynagrodzenia wynikały ze zmiany Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i dotyczyły całej grupy opiekunów, czyli ok. 100 osób. Jednakże tylko powódka nie przyjęła wypowiedzenie zmieniającego.

Pracownicy, którzy zostali objęci ww. zmianami byli wielokrotnie informowani o zamiarach pracodawcy i jego intencji, aby wynagrodzenie nie uległo obniżeniu. Zmiana zasad wynagradzania analogiczna, objęła wszystkie osoby zatrudnione w pozwanej spółce na tym stanowisku, czyli grupę około 100 osób.

Po upływie pełnego okresu od wprowadzenia zmian (ok. 3 miesięcy) i przeanalizowaniu ich wpływu na rzeczywiście otrzymane wynagrodzenie, spółka przyznała dodatkowe podwyżki osobom, których wynagrodzenie uległo zmniejszeniu.

Odmowa przyjęcia przez powódkę zmienionych, zaproponowanych jej warunków umowy o pracę, nie była obiektywnie uzasadniona, gdyż propozycja nowych zasad wynagradzania przedstawiona przez pracodawcę nie odbiegała na niekorzyść od wynagrodzenia osiąganego przez pracownika dotychczas, tj. przed wprowadzeniem zmian.

W ocenie Sądu na gruncie niniejszej sprawy należy przyjąć, że pracownik swoją decyzją przyczynił się do rozwiązania z nim umowy o pracę, co w konsekwencji sprawia, iż pracodawca nie jest zobowiązany do wypłacenia pracownikowi odprawy, o jakiej mowa w art. 8 w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Istotnym jest również, że zmiany składników wynagrodzenia nie byłyby na tyle niekorzystne, iż przemawiałyby za przyznaniem powódce odprawy.

Na mocy cytowanych powyżej przepisów, Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania powódki z tytułu odprawy pieniężnej. O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku.

W punkcie II wyroku Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 k.p.c., art. 99 k.p.c., zgodnie z zawartą w tych przepisach zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, z której wynika, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowej obrony.

O powyższych orzeczono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r. poz. 265 t.j.).

/na oryginale właściwy podpis/