

*Sygn. akt VPa 165/13*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 19 grudnia 2013 roku*

*Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy*

*w składzie następującym:*

*Przewodniczący – SSO Andrzej Marek (spr.)*

*Sędziowie: SSO Jacek Wilga*

*SSO Krzysztof Głowczyński*

*Protokolant: Ewelina Cyrkot*

*po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2013 roku w Legnicy*

*na rozprawie*

*sprawy z powództwa I. A.*

*przeciwko Z. P.*

*o odprawę pieniężną, ekwiwalent za odzież, świadczenie socjalne, 13-tą pensję i wynagrodzenie*

*na skutek apelacji powódki*

*od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie*

*z dnia 8 października 2013 roku sygn. akt IV P 185/13*

*I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że zasądza od pozwanego Z. P. na rzecz powódki I. A. kwotę 5.304 zł (słownie: pięć tysięcy trzysta cztery złote 00/100) wraz*

*z ustawowymi odsetkami od 01 czerwca 2013 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej oddalając powództwo w pozostałym zakresie*

*i zasądając od powódki na rzecz pozwanego kwotę 216 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazuje pozwanemu, aby uiścił na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Lubinie) kwotę 265 złotych tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka została zwolniona,*

*II. w pozostałej części apelację oddala,*

*III. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 365 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.*

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Lubinie wyrokiem z dnia 8 października 2013r. oddalił powództwo I. A. skierowane przeciwko pozwanemu Z. P. o zapłatę świadczeń w postaci odprawy pieniężnej z ustawy o zwolnieniach grupowych, świadczeń

z ZFŚS (tzw. mikołajkowego i bożonarodzeniowego), ekwiwalentu za używanie kurtki zimowej, wyrównania wynagrodzenia i tzw. 13 – tej pensji za 2013 r.

W zakresie świadczeń socjalnych Sąd uznał, że miały one charakter nieroszczeniowy, a nadto powódka nie wykazała aby złożyła pozwanemu wniosek o ich wypłatę wykazując swoją sytuację materialną i rodzinną. Wyrównanie wynagrodzenia nie było zasadne ponieważ z przedłożonej Sądowi dokumentacji płacowej wynikało, że powódka otrzymała je w prawidłowej wysokości. 13 – ta pensja nie przysługiwała powódce bowiem nie spełniała ona warunków określonych w art. 2 pkt 4c i art. 5 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej, nadto świadczenie to nie było wymagalne. Nie przysługiwała powódce – w ocenie Sądu – także odprawa pieniężna przewidziana w art. 8 tzw., ustawy o zwolnieniach grupowych (ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników), gdyż odmowa przyjęcia przez powódkę wypowiedzenia zmieniającego jej warunki pracy i płacy stanowiła współprzyczynę rozwiązania umowy (odmowa ta nie była wystarczająco uzasadniona).

Apelację o powyższego wyroku wniosła powódka wskazując na :

1. naruszenie przepisu art. 8 w związku z 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i bezzasadne przyjęcie, że powódka, odmawiając przyjęcia nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych przez stronę pozwaną współprzyczyniła się do rozwiązania stosunku pracy oraz

2. naruszenie przepisu art. 229 i 230 kodeksu postępowania cywilnego poprzez ich niezastosowanie i uznanie za nie udowodniony przez powódkę fakt, że rozwiązanie z nią umowy o pracę nastąpiło w związku z redukcją zatrudnienia z przyczyn zależnych od pracodawcy, wobec braku sporu co do tego, że rozwiązanie umowy nastąpiło z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej firmy; a także poprzez uznanie że świadczenia powódki, należne jej z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, zasadnie nie zostały jej wypłacone, a to z uwagi na fakt, nie złożenia przez powódkę wniosku o ich wypłatę, pomimo obowiązującej u pracodawcy powódki praktyki, przyznawania świadczeń z funduszu wszystkim pracownikom, bez wniosku, w takiej samej wysokości.

Powołując te zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenia na jej rzecz kwoty 6845,40 zł stanowiącej sumę odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę w trybie przepisu art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 roku, w kwocie 5304, 00 zł, kwoty 751, 40 zł tytułem tzw. 13 pensji, a także kwoty 790 zł ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

**Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

**Apelacja podlegała w części uwzględnieniu.**

Ta częściowa zasadność apelacji dotyczyła jednego z dochodzonych przez powódkę świadczeń tj. odprawy pieniężnej. Odprawa ta jest świadczeniem należnym pracownikom, z którymi nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę w trybie ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90. poz.844 ze zm. – tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych).

Nabycie prawa do tego świadczenia uzależnione jest od tego, czy zwolnienie nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika. Są to wszelkie przypadki, w których powód uzasadniający zwolnienie pracowników leżeć będzie po stronie pracodawcy. Może być to zatem przyczyna zależna od niego w całości lub choćby w części, a nawet taka, na wystąpienie której pracodawca nie miał wpływu. Odprawa przysługuje pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy zarówno w ramach zwolnienia grupowego, jak również w przypadku zwolnienia indywidualnego (takie wchodziło w grę w niniejszej sprawie), przy czym konieczne jest tutaj zastosowanie jednego z dwóch trybów rozwiązania umowy o pracę – wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę lub porozumienia stron.

Wypowiedzenie w „czystej postaci”, o którym mowa w art. 30 § 1 pkt. 2 k.p., stanowi jednostronne oświadczenie woli jednej ze stron stosunku pracy, w tym wypadku pracodawcy. Są jednak sytuacje, kiedy rozwiązanie umowy o pracę

przez pracownika powodować będzie dla niego takie skutki, jakie przepisy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Mamy wówczas do czynienia z tzw. fikcją prawną. Powstaje ona między innymi na tle przepisu art. 42 k.p. (tzw. wypowiedzenie zmieniające) w szczególności co do oceny wyłączności przyczyny w sytuacji odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych (nowych) warunków umowy o pracę i w konsekwencji ustalenia, czy w konkretnych okolicznościach danej sprawy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy może uchronić pracodawcę przed wypłatą odprawy pieniężnej. Prawo do odprawy pracownika, którego stosunek pracy ustał w następstwie nieprzyjęcia nowych warunków pracy i płacy zależy od tego, czy odmowa jego była usprawiedliwiona. W przeciwnym razie decyzja pracownika byłaby „współprzyczyną” rozwiązania umowy o pracę, świadcząca że przesłanki wymienione w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych nie stały się wyłącznym powodem zwolnienia pracownika z pracy, tak jak tego wymaga art. 10 ustawy. W rezultacie pracownikowi temu nie służy prawo do odprawy przewidzianej art. 8 ustawy. Jeśli zatem pracodawca dokonuje wypowiedzenia zmieniającego to musi się liczyć z tym, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy wyraźnie z jakiegoś powodu niekorzystnych dla pracownika nie będzie stała na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżały wyłącznie po stronie zakładu pracy (nie były to przyczyny dotyczące pracownika), chyba że będzie to na takie pogorszenie warunków zatrudnienia, że pracownik powinien (oceniając sytuację rozsądnie) przyjąć nowe warunki lub że są one jedynie (wyłącznie) skutkiem okoliczności leżących po stronie pracownika np. wyłącznie wynikiem niewłaściwego wypełniania przez niego obowiązków.

Oceniając pod kątem tych przesłanek prawo powódki do wskazanej odprawy zauważyć trzeba, że:

- po pierwsze: przyczyną złożonego powódce wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy były okoliczności niedotyczące pracownika, które wskazał już sam pracodawca w pisemnym oświadczeniu woli z dnia 18 lutego 2013 r. (zmiana organizacyjna firmy spowodowana trudną sytuacją ekonomiczną),

- po drugie: pogorszenie warunków zatrudnienia powódki dokonane wskutek tego wypowiedzenia było znaczne. Powódce bowiem zmniejszając wymiar czasu pracy z  $\frac{3}{4}$  do  $\frac{1}{2}$  etatu obniżono jednocześnie miesięczne wynagrodzenie w granicach 50%. Skoro bowiem - jak wskazał w uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy - powódka zarabiała przed wypowiedzeniem miesięcznie 1760 zł brutto (1040 zł wynagrodzenie zasadnicze, 520 zł premia i 280 zł dodatek stażowy), a nowe warunki polegały na obniżeniu wynagrodzenia zasadniczego do 800 zł i pozbawieniu premii, to powódka straciła około połowę miesięcznych poborów. Jeśli od tego dodać pozbawienie powódki dodatkowych świadczeń w postaci tzw. trzynastki, nagrody jubileuszowej, ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i obuwia, świadczeń z ZFŚS oraz obniżenie odprawy emerytalnej (rentowej), to nie sposób uznać, że nie nastąpiło istotne pogorszenie warunków zatrudnienia (płacowych) powódki. W tych okolicznościach odmowa przejścia zaproponowanych jej warunków była racjonalna i nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy. Przemawiało to za zmianą w tym zakresie zaskarżonego wyroku (art. 386 § 1 k.p.c.) i zasądzeniem na rzecz powódki wskazanej - niekwestionowanej kwotowo – odprawy wraz ustawowymi odsetkami od dnia rozwiązania stosunku pracy (art. 481 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

W pozostałej części apelacja podlegała oddaleniu (art. 385 k.p.c.). Powódka nie wykazała bowiem (zgodnie z art. 6 k.c.), że dochodzone przez nią świadczenia z funduszu socjalnego miały – jako przyznawane zawsze wszystkim pracownikom po równo - charakter wynagrodzeniowy i roszczeniowy. Twierdzenia w tym zakresie zawarte w apelacji są gołosłowne. W kwestii świadczenia w postaci tzw. 13 – pensji za 2013r. wystarczające jest wskazanie, że w dacie wyrokowania zarówno przez Sąd Rejonowy jak i Okręgowy, świadczenie to nie było wymagalne (art. 5 ust 2 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, przy braku podstaw do zastosowania art. 5 ust 3 tej ustawy).

Z tych przyczyn orzeczono jak w sentencji rozdzielając stosunkowo koszty procesu za obie instancje w stosunku do części, w której powództwo oraz apelacje uwzględniono i oddalono (art. 100 k.p.c.).