

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 stycznia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący- Sędzia: SO Joanna Sawicz

Sędziowie: SO Iwona Iwanek, SO Monika Kiwiorska – Pająk(spr.)

Protokolant: st. sekretarz sądowy Marta Kołodziejczyk

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 13 stycznia 2014 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa M. S., J. B.

przeciwko Zakładowi (...) w D.

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji wniesionej przez powoda J. B.

od wyroku Sądu Rejonowego w Dzierżoniowie

z dnia 24 września 2013 r. sygn. akt IV P 283/12

I. apelację oddała;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu za instancję odwoławczą.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Dzierżoniowie wyrokiem z dnia 24 września 2013r. po rozpatrzeniu sprawy z powództw M. S. i J. B. przeciwko (...) w D. oddalił powództwo nie obciążając powodów kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana Zakład (...) w D. jest jednostką Zgromadzenia (...), będącego osobą prawną wpisaną do Rejestru Wojewody.

Zakład ten mieści się w starym, stuletnim budynku, nieprzystosowanym dla osób niepełnosprawnych. W związku z tym zachodzi konieczność jego stosownego przerobienia.

Powodowie J. B. i M. S. z dniem 01 kwietnia 2006 roku zatrudnieni zostali u strony pozwanej na stanowisku pracowników remontowo-budowlanych w pełnym wymiarze czasu pracy (pełny etat). Początkowo zatrudnieni byli na

podstawie umów na okres próbny do dnia 30 czerwca 2006 roku, następnie do dnia 31 stycznia 2011 roku na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony, a od dnia 01 lutego 2011 roku na czas nieokreślony.

Do obowiązków powodów na stanowiskach pracowników remontowo – budowlanych należało m.in.: wykonywanie wszelkich prac wynikających z etatu zatrudnienia, wykonywanie prac remontowo – budowlanych według wcześniej opracowanego harmonogramu, troska o ogólny stan techniczny sprzętu mechanicznego, urządzeń i pomieszczeń, w razie istniejącej awarii i zaistnienia konieczności zabezpieczenia mienia Zakładu przed zniszczeniem, stawianie się na wezwanie Dyrektora i podjęcie działań zabezpieczających (godziny nadliczbowe), prace porządkowe na terenie Zakładu – koszenie trawy, grabienie, zmiatanie, odśnieżanie, sypanie piaskiem i inne drobne prace estetyczne, ogólne prace stolarsko – szklarskie, zakup drobnego sprzętu stanowiącego wyposażenie warsztatu pracy, współpraca z kontrahentami (dostawy towaru, odbiór odpadów medycznych i innymi usługodawcami wykonującymi prace na rzecz Zakładu), pomoc w innych pracach dla dobra Zakładu i sumienne wykorzystywanie czasu pracy oraz wykonywanie innych prac zleconych przez Dyrektora Zakładu.

Obaj powodowie wykonywali swe obowiązki służbowe w tym samych godzinach (z wyłączeniem okresów ich nieobecności). Zlecane im były różne czynności w zakresie wynikającym z ich etatów zatrudnienia, to jest i prace remontowe i określane mianem konserwatorskich. Niejednokrotnie jednakże w związku z koniecznością wykonania innych prac, pozostawiali oni prace stricte remontowe, co wiązało się z przedłużeniem czasu ich wykonania.

Pomimo pewnych opóźnień w realizacji zleconych czynności powodowie nie otrzymywali upomnień. Byli natomiast premiowani pieniężnie za wykonaną pracę, tak jak wszyscy inni pracownicy strony pozwanej, w zależności od możliwości pracodawcy.

Od dnia 01 lutego 2011 roku wynagrodzenie powodów obejmowało płacę zasadniczą w kwocie 1 710 zł oraz premie i dodatki na zasadach i warunkach określonych w regulaminie organizacji pracy i sprawowania opieki w Zakładzie oraz wynagradzania.

Z dniem 01 marca 2012 roku obowiązki Dyrektora Zakładu przejęła (...). Od tego czasu zaczęła się ona przyglądać pracy powodów, albowiem wcześniej pracowała w innym zakładzie rehabilitacyjnym, gdzie również zatrudniano konserwatorów, co dawało jej skalę porównawczą. Zauważyła, iż prace związane z remontem łazienki (obejmującą łazienkę dla personelu wielkości normalnej domowej łazienki, toaletę dla pacjentów, salę kąpielową o powierzchni 15 m^{((2))} i brudownik) idą bardzo wolno. Pomimo, iż prace te rozpoczęły się w grudniu 2011 roku, a wskazane pomieszczenia mają powierzchnię nie większą niż 40 m^{((2))}, do miesiąca maja 2012 roku nie zakończyły się. Ze względu na uciążliwość tego remontu dla personelu i pensjonariuszy, Dyrektor Zakładu postanowiła w połowie maja 2012 roku zatrudnić firmę zewnętrzną do wykończenia tych pomieszczeń. Firma ta położyła regipsy, gładzie, wylała podłogi, położyła kafelki, obniżyła sufit, założyła instalację elektryczną i armaturę oraz wykonała inne typowe prace wykończeniowe. W tym czasie powodowie wykonywali inne drobne prace, które można traktować jako prace konserwatorskie, to jest wyłożyli płytkami kawałek korytarza, pomalowali magazyn i inne.

Nadto dostrzegalne było, że powodowie w godzinach pracy znajdowali czas na kawę i czytanie gazet. Często zdarzało się, że do wykonywania danej czynności udawali się razem, pomimo iż nie były to prace wymagające współpracy dwóch osób (np. razem zajmowali się ustawianiem telewizora, przy czym jeden z nich siedział i przyglądał się temu, albo też przyglądał się wykonywaniu innej pracy przez drugiego). Powodowie pomimo obowiązującego ich zakresu obowiązków, nie przycinali drzew w ogrodzie i nie zawsze kosili przerośniętą trawę. Zgłaszanie powodom konieczności usuwania usterek i innych awarii odbywało się w dwojaki sposób, a mianowicie albo były one zlecane im bezpośrednio przez Dyrektora Zakładu, albo były wpisywane do prowadzonego zeszytu usterek, z którym powodowie mieli obowiązek zapoznawać się na bieżąco. W 2011 roku, poprzez zapisy w zeszycie zgłoszono powodom 58 usterek, zaś do listopada 2012 roku – 95 usterek, przy czym ich charakter w przeważającym stopniu był drobny i nie wymagał znacznego nakładu czasu pracy (np. wymiana żarówek, przełożenie drabinek przy łóżku, naprawa urwanego uchwytu czy listwy przy podłodze, itp.) Niekiedy zgłaszanie usterek w ten sposób odbywało się w odstępach kilku dniowych.

Mając na uwadze opieszałość powodów w wykonywaniu powierzonych im czynności remontowych oraz konieczność nie cierpiącego zwłoki przystosowania budynku dla pensjonariuszy będących osobami niepełnosprawnymi, Dyrektor Zakładu postanowiła, iż do stricte prac remontowych wynajmować będzie zewnętrzne firmy profesjonalnie zajmujące się tego rodzaju pracami. W związku z powyższym zweryfikowała zakres czynności pracy powodów, i uznała, iż pozostałe prace konserwatorskie i remontowe mogą być wykonywane przez powodów w ramach umowy o pracę w wymiarze 1/2 etatu.

Dyrektor Zakładu nie miała zamiaru zwalniać powodów, a jedynie ograniczyć im wymiar czasu pracy do takiego, jaki rzeczywiście jest konieczny na wykonywanie powierzanych obowiązków.

W dniu 30 sierpnia 2012 roku strona pozwana doręczyła powodom J. B. i M. S. oświadczenia o wypowiedzeniu umów o pracę zawartych w dniu 01 kwietnia 2006 roku w części dotyczącej wymiaru czasu pracy z całego etatu na 1/2 etatu, a co za tym idzie – również w części wynagrodzeń, które od dnia wejścia w życie zmian zostaną zmniejszone o połowę, to jest z kwoty 1 710 zł na 855 zł z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 listopada 2012 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę podała brak zapotrzebowania na pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika remontowo-budowlanego. Jednocześnie pouczone powodów, iż jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, to jest do dnia 15 października 2012 roku nie złożą oświadczeń o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowane zmiany warunków umów.

Podczas wręczania powodom oświadczeń o wypowiedzeniu umów o pracę, Dyrektor Zakładu poinformowała ich, iż w związku z koniecznością przeprowadzenia kolejnych remontów w Zakładzie, zamierza zatrudnić firmy zewnętrzne. Jednocześnie przekazała im, iż potrzeby Zakładu są takie, że potrzebuje dwóch konserwatorów po pół etatu.

Powód J. B. w dniu 12 października 2012 roku, a więc przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, złożył stronie pozwanej oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy. Wskazał, iż jest jedynym żywicielem rodziny, a co za tym idzie oferowane mu 1/2 etatu, w żaden sposób nie może zaspokoić podstawowych potrzeb jego rodziny.

Również powód M. S. w dniu 15 października 2012 roku złożył stronie pozwanej oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy wskazując, iż nie odpowiadają one jego potrzebom ekonomicznym i go nie satysfakcjonują.

Z dniem rozwiązania z powodami stosunków pracy strona pozwana zatrudniała ponad 20 osób.

Z dniem 01 grudnia 2012 roku strona pozwana przyjęła do pracy na stanowisku pracownika gospodarczego – konserwatora K. P. na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 28 lutego 2013 roku w wymiarze pełnego etatu.

Z uwagi na konieczność zatrudniania, ze względu na charakter pracy w Zakładzie- i zapewnienia ciągłej obecności przynajmniej jednego z konserwatorów (w razie nieobecności drugiego), dwóch osób na tym stanowisku (w ramach 1/2 etaty), w dniu 01 lutego 2013 roku na to stanowisko w wymiarze 1/2 etatu przyjęła K. Ł..

Powód J. B. pomimo wystąpienia przeciwko stronie powodowej z roszczeniem o zapłatę odprawy pieniężnej złożył w pozwanym Zakładzie ponownie podanie o przyjęcie do pracy.

Sąd Rejonowy uznał oba powództwa za nie uzasadnione w świetle przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.). Powodowie nie sprecyzowali, czy postawę zgłoszonych żądań stanowią przepisy przywołanej ustawy w zakresie tzw. „zwolnień grupowych” czy też „zwolnienia indywidualnego”. W związku z tym Sąd był zobligowany do oceny wystąpienia ewentualnie dwóch wskazanych podstaw prawnych roszczenia.

Sąd odnosząc się w pierwszej kolejności do tzw. „zwolnień grupowych” uregulowanych w art. 1 cyt. ustawy wskazał, iż zgodnie z art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego mniej niż 100 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej 10 pracowników.

Sąd Rejonowy wskazał, iż z poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych wynika, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodami nie nastąpiło w ramach tak rozumianego zwolnienia grupowego. Jak ustalono w niniejszej sprawie w pozwanym Zakładzie zatrudnionych było ponad 20 osób, a w okresie od dnia 01 czerwca 2012 roku do 01 lutego 2013 roku rozwiązano tylko 3 umowy o pracę w tym 2 z powodami za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Przyjmując nawet, gdyby stosunki pracy zostały rozwiązane z przyczyn dotyczących pracodawcy, to sytuacja ta nie spełniała wymogu określonego w art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Ze względu na powyższe należało rozważyć, czy do powodów nie ma zastosowania regulacja przedmiotowej ustawy w związku z tzw. indywidualnym zwolnieniem z przyczyn nie dotyczących pracownika. Przepis art. 10 w zw. z art. 5 ust. 3-7 ustawy o zwolnieniach grupowych nakłada bowiem na pracodawcę obowiązek wypłaty w/w odpraw także w przypadku zwolnień indywidualnych przy czym obowiązek ten powstaje wyłączenie w przypadku zaistnienia następujących okoliczności:

zwolnienie dokonywane jest przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników;

wyłącznymi przyczynami stanowiącymi powód zwolnienia są przyczyny nie dotyczące pracowników;

zwolnienie w okresie 30 dni obejmuje mniejszą liczbę pracowników niż, ta która warunkuje istnienie zwolnienia grupowego.

Wszystkie wskazane powyżej okoliczności muszą zaistnieć łącznie, a niespełnienie którejkolwiek z nich wyklucza możliwość przyznania odprawy pieniężnej opisanej w ustawie o zwolnieniach grupowych. Zaistnienie natomiast wszystkich z wymienionych kryteriów uprawnia pracownika, zgodnie z treścią art. 8 ustawy, do otrzymania odprawy pieniężnej 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 8 lat.

Sąd Rejonowy podniósł, iż art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników dotyczy także ustania stosunku pracy wskutek dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Przyjmuje się bowiem, iż dorobek orzecznictwa na tle tej ustawy ma odpowiednie przełożenie także do rozwiązania stosunku pracy na podstawie Kodeksu pracy w trybie art. 42 § 2 i 3.

Sąd Rejonowy wskazał, iż niewątpliwie aktualne są okoliczności wskazane w punkcie 1 i 3, bezsporna jest bowiem liczba pracowników zatrudniana przez stronę pozwaną w dniu rozwiązania stosunku pracy z powodami, a także fakt rozwiązania z nimi stosunków pracy. Spór natomiast sprowadza się do oceny przyczyny wypowiedzenia powodów umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Zdaniem bowiem powodów przyczyna wypowiedzenia im umowy o pracę leży jedynie po stronie pracodawcy, albowiem dokonano redukcji zatrudnienia ze względu na sytuację materialną pracodawcy. Strona pozwana tymczasem zakwestionowała to stanowisko, podnosząc, że faktyczne powody rozwiązania przedmiotowych umów o pracę leżały także po stronie pracowników.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że w świetle przytoczonego art. 10 ust. 1 odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych przysługuje, jeżeli przyczyny nie dotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. W przypadku stwierdzenia „współprzyczynienia się” pracownika do rozwiązania z nim stosunku pracy wyłącza to możliwość przyznania mu odprawy pieniężnej ze wskazanej ustawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 roku, I PK 144/11, Lex nr 1219488).

Powodowie J. B. i M. S. byli zatrudnieni u strony pozwanej na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, a zatem zgodnie z obowiązującą procedurą- pracodawca w oświadczeniach o wypowiedzeniu warunków umów o pracę wskazał przyczynę zmiany stosunków pracy, a mianowicie brak zapotrzebowania na pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika remontowo-budowlanego.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w świetle poczynionych ustaleń faktycznych w sprawie nie sposób przyjąć jednak, by wyłączną przyczyną wypowiedzeń zmieniających, które w konsekwencji nie przyjęcia przez powodów nowo zaproponowanych warunków pracy i płacy stały się wypowiedzeniami definitywnymi, były przyczyny nietyczące pracowników. Wprost przeciwnie, ujawnione w niniejszej sprawie dowody wykazały, iż przyczyną wypowiedzenia zmieniającego były poważane zastrzeżenia co do pracy powodów. Faktem pozostaje, że w zakresie obowiązków powodów leżały różnego rodzaju czynności mieszczące się zarówno w ramach ogólnie pojętych prac budowlanych oraz prac konserwatorskich. Nie ulega jednakże wątpliwości, że – ze względu na nieumiejętność prawidłowego zorganizowania sobie czasu pracy – nie byli w stanie terminowo wykonywać zleczanych im czynności oraz wypełnić obowiązków nałożonych na nich w ramach stosunku pracy. Jak ustalono np., remont pomieszczeń w pozwanym Zakładzie obejmujący łazienkę dla personelu wielkości normalnej domowej łazienki, toaletę dla pacjentów, salę kąpielową o powierzchni 15 m² i brudownik o łącznej powierzchni nie większej niż 40 m² trwał od grudnia 2011 roku do połowy maja 2012 roku i nie został przez powodów zakończony. W takim przypadku, mając na uwadze zwłaszcza charakter strony pozwanej, która jest Zakładem (...), istniała konieczność zlecenia dokończenia tego remontu przez firmę zewnętrzną. Okoliczności te wypływają wprost z zeznań przedstawiciela strony pozwanej Siostry Dyrektor D. W. oraz zeznań świadka A. R., którym nie sposób odmówić wiarygodności. Okoliczności tej co do zasady nie kwestionowali sami powodowie, przyznając, że nie podołali w terminie temu zleceniu. Przy czym na uwzględnienie nie zasługują tłumaczenia powodów, jakoby nie byli oni w stanie wykonać tych prac budowlanych ze względu na konieczność wykonywania przez nich w tym samym czasie jeszcze innych czynności konserwatorskich. W świetle bowiem poczynionych ustaleń powodowie w nieprawidłowy sposób organizowali sobie pracę. Często zdarzało im się wykonywać jedną czynność razem, pomimo iż nie były to prace wymagające współpracy dwóch osób (np. razem zajmowali się ustawianiem telewizora, przy czym jeden z nich siedział i przyglądał się temu, albo też przyglądał się wykonywaniu innej pracy przez drugiego). Niejednokrotnie znajdowali także czas na kawę i czytanie gazet w godzinach pracy. Jak wynika natomiast z analizy ujawnionego w sprawie zeszytu usterek w 2011 roku w ten sposób zostało zgłoszonych powodom 58 usterek, co oznacza, iż około jedna usterka przypadała na tydzień, zaś do listopada 2012 roku – 95 usterek, co z kolei świadczy o tym, iż na tydzień przypadały około 2 usterki. Przyjmując nawet, iż treść zeszytu nie do końca odzwierciedla wszystkie zgłaszane usterki i awarie, albowiem były one zlecane powodom także ustnie, nie sposób przyjąć, iż obciążenie powodów pracą było znaczne. Nie można bowiem tracić z pola widzenia, iż usuwanie większości tych usterek, nie wymagało znacznego nakładu czasu pracy (były to wymiany żarówek, przełożenie drabinek przy łóżku, naprawa urwanego uchwyty czy listwy przy podłodze).

W ocenie Sądu zweryfikowanie zakresu obowiązków powodów i ich ograniczenie (poprzez wyłączenie poważniejszych prac budowlanych) nastąpiło w związku z postawą powodów, a nie wyłącznie z okolicznościami leżącymi po stronie pozwanego pracodawcy. Oceny takiego stanu rzeczy nie zdołali obalić powodowie, którzy w żaden sposób – poza swoimi twierdzeniami – nie udowodnili, iż przyczyną złożenia im wypowiedzenia zmieniającego była redukcja zatrudnienia podyktowana sytuacją ekonomiczną strony pozwanej. Przedstawiciel strony pozwanej temu kategorycznie zaprzeczył, a Sąd za zgodne z rzeczywistością uznał to stanowisko. W świetle bowiem doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania oczywistym jest, iż zatrudnienie firmy zewnętrznej do wykonania prac budowlanych jest kosztowniejsze niż zlecenie wykonania tych czynności pracownikom w ramach stosunku pracy. A zatem twierdzenia o złej kondycji finansowej pozwanego zakładu nie mają racji bytu.

Sąd nie podzielił stanowiska powodów w zakresie przyczyny złożenia im wypowiedzeń zmieniających umowy o pracę, które wobec nie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę stały się wypowiedzeniami zmieniającymi.

Nie ma żadnych podstaw do przyjęcia, że przyczyny wypowiedzenia zmieniającego można uznać jednocześnie za przyczyny wypowiedzenia definitywnego. W każdym wypadku należy dokonywać oceny takiego powiązania indywidualnie.

Według Sądu ocena całokształtu okoliczności ujawnionych w sprawie prowadzi do wniosku, że powodom zaproponowano odpowiednie warunki pracy, a zatem odmowę ich przyjęcia potraktować należy jako współprzyczynę rozwiązania stosunków pracy. Z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanych warunków- w zasadzie można było oczekiwać, iż powodowie powinni przyjąć zaoferowane im nowe warunki. Wraz bowiem z ograniczeniem etatu wiązało się nie tylko obniżenie wynagrodzenia, ale również istotne ograniczenie zakresu obowiązków powodów w ramach stosunku pracowniczego (to jest dotyczące czasochłonnych prac budowlanych). Obowiązki natomiast, jakie miały zostać powierzone powodom w ramach nowych warunków umowy o pracę, były tego rodzaju, iż na ich wykonanie wystarczał czas pracy przewidziany na 1/2 etatu. Nadto nie można tracić z pola widzenia, iż w interesie strony pozwanej, ze względu na charakter prowadzonego zakładu opiekuńczo-leczniczego było zatrudnianie dwóch pracowników gospodarczych – konserwatorów, a nie jednego. Strona pozwana, co wyraźnie podkreślano, nie miała zamiaru rozwiązać stosunku pracy z powodami, albowiem ze względu na okres zatrudnienia znali oni już specyfikę tej pracy.

Sąd wskazał, iż biorąc po uwagę powyższe okoliczności oraz warunki zaproponowane powodom w wypowiedzeniu zmieniającym, zmniejszające im wymiar czasu pracy o połowę, a co za tym idzie również wynagrodzenia, ale w sytuacji znacznego ograniczenia zakresu obowiązków, jaki dotychczas wykonywali w ramach całego etatu - trudno byłoby uznać, że warunki wypowiedzeń zmieniających prowadziły do rażąco niekorzystnych zmian warunków pracy i płacy powodów.

Sąd uznał, iż w związku z powyższym powodom nie przysługuje odprawa, co skutkowało oddaleniem powództw.

W zakresie kosztów Sąd wskazał, iż zgodnie z przepisem art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i art. 13 § 2 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Wyjątek od powyższej ogólnej zasady przewiduje jednakże art. 102 k.p.c., który pozwala w szczególnie uzasadnionych wypadkach na zasądzenie od strony przegrywającej tylko części kosztów lub nieobciążenie jej w ogóle kosztami. Ustawodawca bowiem przyznaje sądowi pewną swobodę w zasądzaniu kosztów procesu, gdy stosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik sporu (art. 98 k.p.c.) sprzeciwiają się względy słuszności, co właśnie wyraża się stwierdzeniem, że w przypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów (art. 102 k.p.c.).

Sąd oceniając całokształt okoliczności przedmiotowej sprawy, zwłaszcza charakter zgłoszonego żądania i przekonanie powodów o zasadności ich roszczeń pracowniczych, doszedł do przekonania, że po stronie przegrywających powodów zachodzą właśnie szczególnie uzasadnione okoliczności o jakich mowa w art. 102 k.p.c. Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w punkcie II sentencji wyroku.

Od powyższego wyroku złożył apelację powód J. B. zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu :

- naruszenie art.10 w związku z art. 5 ust.3-7 ustawy z dnia 13.03.2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników poprzez niewłaściwe zastosowanie tych przepisów i przyjęcie, że powodowi nie przysługuje odprawa pieniężna, choć spełnione są wymogi wynikające z ustawy a przyczyny dotyczące zwolnienia leżą wyłącznie po stronie pracodawcy i dotyczą powoda;

- naruszenie art. 30 § 4 kp przez błędną wykładnię tego przepisu i przyjęcie, że dopuszczalne jest ustalenie innych przyczyn rozwiązania umowy o pracę niż wskazana w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy, co skutkowało błędnym ustaleniem, że po stronie powoda również istniały przyczyny skutkujące możliwością rozwiązania umowy o pracę.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wniósł o :

1. zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 4.104 zł wraz z odsetkami ustawowymi od 04.12.2012 r. do dnia zapłaty
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył :

apelacja powoda J. B. nie zasługiwała na uwzględnienie. Wskazać należy, iż Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe i w oparciu o tak przeprowadzone postępowanie wydał trafne rozstrzygnięcie.

Nie można zgodzić się z zarzutem powoda naruszenia art. 30 § 4 kp przez błędną wykładnię tego przepisu i przyjęcie , że dopuszczalne jest ustalenie innych przyczyn rozwiązania umowy o pracę niż wskazana w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy, co skutkowało błędnym ustaleniem, że po stronie powoda również istniały przyczyny skutkujące możliwością rozwiązania umowy o pracę.

Zgodnie z przywołanym przepisem art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Wówczas w przypadku powództwa o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub odszkodowanie z tego tytułu spór pomiędzy stronami toczy się w granicach wskazanych przyczyn wypowiedzenia.

Natomiast przedmiotem niniejszej sprawy nie są roszczenia wynikające z wypowiedzenia umowy o pracę , lecz odprawa o której mowa w art. 8 wyżej cytowanej ustawy z dnia 13.03.2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Przesłanką wypłaty powyższego świadczenia jest ustalenie, iż wypowiedzenie nastąpiło z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, czego w niniejszym procesie powód nie udowodnił .

Nie zasługuje również na uwzględnienie zarzut powoda naruszenia art.10 w związku z art. 5 ust.3-7 ustawy z dnia 13.03.2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników poprzez niewłaściwe zastosowanie tych przepisów i przyjęcie, że powodowi nie przysługuje odprawa pieniężna , choć spełnione są wymogi wynikające z ustawy a przyczyny dotyczące zwolnienia leżą wyłącznie po stronie pracodawcy i dotyczą powoda;

Zgodnie z art. 10 ust.1 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 lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Stosownie do art. 8 ust. 1 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.

Kwestią sporną w świetle przytoczonego art. 10 ust. 1 jest to czy przyczyną wypowiedzenia powodowi warunków pracy były wyłącznie przyczyny nie dotyczące pracowników albowiem od powyższego zależy przyznanie powodowi odprawy na podstawie art. 8 ust.1 cyt. ustawy.

Wskazać należy, w dniu 30 sierpnia 2012 roku strona pozwana doręczyła powodom J. B. i M. S. oświadczenia o wypowiedzeniu umów o pracę zawartych w dniu 01 kwietnia 2006 roku w części dotyczącej wymiaru czasu pracy z całego etatu na 1/2 etatu, a co za tym idzie – również w części wynagrodzeń, które od dnia wejścia w życie zmian zostaną zmniejszone o połowę, to jest z kwoty 1 710 zł na 855 zł z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 listopada 2012 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę podała brak zapotrzebowania na pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika remontowo-budowlanego.

Według powoda przyczyną wypowiedzeń zmieniających były względy ekonomiczne. W ocenie Sądu Okręgowego należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, iż w świetle poczynionych ustaleń faktycznych w sprawie nie sposób przyjąć, by wyłączną przyczyną wypowiedzeń zmieniających były przyczyny nie dotyczące pracowników. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż przyczyną wypowiedzeń zmieniających powodów były zastrzeżenia co do ich pracy, które wymusiły u strony pozwanej reorganizację. Powodowie, co wynika z zeznań świadka i dyrektora strony pozwanej nie byli w stanie terminowo wykonywać zleczanych im czynności oraz wypełnić obowiązków nałożonych na nich w ramach stosunku pracy. Remont pomieszczeń w pozwanym Zakładzie obejmujący łazienkę dla personelu wielkości normalnej domowej łazienki, toaletę dla pacjentów, salę kąpielową o powierzchni 15 m² i brudownik o łącznej powierzchni nie większej niż 40 m² trwał od grudnia 2011 roku do połowy maja 2012 roku i nie został przez powodów zakończony. W związku z powyższym, co wynika z zeznań dyrektora D. W. oraz zeznań świadka A. R., strona pozwana zleciła dokończenie tego remontu przez firmę zewnętrzną.

Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż nie zasługują na uwzględnienie tłumaczenia powodów, jakoby nie byli oni w stanie wykonać tych prac budowlanych ze względu na konieczność wykonywania przez nich w tym samym czasie jeszcze innych czynności konserwatorskich. W świetle bowiem poczynionych ustaleń powodowie w nieprawidłowy sposób organizowali sobie pracę. Często zdarzało im się wykonywać jedną czynność razem, pomimo iż nie były to prace wymagające współpracy dwóch osób np. razem zajmowali się ustawianiem telewizora, przy czym jeden z nich siedział i przyglądał się temu, albo też przyglądał się wykonywaniu innej pracy przez drugiego. Niejednokrotnie znajdowali także czas na kawę i czytanie gazet w godzinach pracy. Jak wynika natomiast z analizy ujawnionego w sprawie zeszytu usterek w 2011 roku w ten sposób zostało zgłoszonych powodom 58 usterek, co oznacza, iż około jedna usterka przypadała na tydzień, zaś do listopada 2012 roku – 95 usterek, co z kolei świadczy o tym, iż na tydzień przypadały około 2 usterki. Należy zgodzić się z argumentacją Sądu I instancji, że zweryfikowanie zakresu obowiązków powodów i ich ograniczenie poprzez wyłączenie poważniejszych prac budowlanych nastąpiło w związku z taką postawą powodów, a nie wyłącznie z uwagi na okoliczności leżące po stronie pozwanego pracodawcy. Wskazać należy, iż Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż powodowie nie udowodnili, iż przyczyną złożenia im wypowiedzenia zmieniającego była redukcja zatrudnienia podyktowana sytuacją ekonomiczną strony pozwanej.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że twierdzenia powodów o złej kondycji finansowej pozwanego zakładu nie mają racji bytu albowiem po pierwsze wypowiedzenie zmieniające nie zmierzało do rozwiązania z powodami stosunku pracy, a jedynie zmieniało wymiar czasu pracy na 1/2 etatu oraz zakres obowiązków eliminując z ich zakresu prace remontowe, pozostawiając warunki płacy dotychczasowe (proporcjonalnie do czasu pracy), brak zapotrzebowania na pracę powodów w zakresie pełnego wymiaru czasu pracy był spowodowany niewydajnym działaniem powodów, zarówno pod względem jakościowym, jak i ilościowym, poza tym po rozwiązaniu z powodami stosunku pracy strona pozwana zatrudniła na miejsce powodów kolejnych konserwatorów, a od 01 grudnia 2012 r. przyjęła do pracy na stanowisku pracownika gospodarczego – konserwatora K. P. na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 28 lutego 2013 roku w wymiarze pełnego etatu. Natomiast z uwagi na konieczność zapewnienia ciągłej obecności przynajmniej jednego z konserwatorów w razie nieobecności drugiego, w dniu 01 lutego 2013 roku przyjęła na stanowisko konserwatora w wymiarze 1/2 etatu K. Ł.. Poza tym strona pozwana prace

remontowe powierzyła firmie zewnętrznej, co jest znacznie kosztowniejsze niż zatrudnianie własnych pracowników przy remontach. Nadto powód J. B. po rozwiązaniu z nim stosunku pracy złożył ponownie podanie u strony pozwanej o zatrudnienie w charakterze konserwatora, zaprzeczając tym samym swoim twierdzeniom o złą kondycję finansową pozwanego zakładu i potwierdzając chęć wykorzystania wypowiedzenia zmieniającego jako źródła zobowiązania z tytułu odprawy.

W tym stanie faktycznym i prawnym Sąd uznał apelację powoda J. B. za nieuzasadnioną i na podstawie art. 385 kpc oddalił ją.

Sąd Okręgowy stosownie do art.102 kpc mając na względzie sytuację majątkową powoda J. B. nie obciążył go kosztami procesu za instancję odwoławczą.