

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 kwietnia 2016 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Protokolant:	stażysta Dominika Flader

po rozpoznaniu w dniu 21 kwietnia 2016 roku

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna w B.

o odprawę pieniężną

**O R Z E K Ł:**

1. Zasądzić od pozwanego (...) Spółka Akcyjna w B. na rzecz powódki M. M. kwotę 3.400 zł netto (trzy tysiące czterysta złotych) tytułem odprawy pieniężnej, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 03.01.2016r. do dnia zapłaty.
2. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 170 zł (sto siedemdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

## UZASADNIENIE

Powódka M. M. wniosła pozew przeciwko (...) S.A. w B. o odprawę pieniężną w wysokości 3.400 zł wraz z odsetkami od dnia 03.01.2016r. Powódka zawarła umowę o pracę na czas określony do 31.12.2018r. W dniu 16.12.2015r. zaproponowano powódce zmianę warunków pracy z pełnego etatu na pół etatu. Powódka nie przyjęła proponowanych jej warunków ze względu na pogorszenie się jej warunków bytowych. W wyniku czego pozwany zakład wypowiedział powódce umowę. Powódka wniosła o wypłacenie dwumiesięcznej odprawy, powołując się na art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003r. Powódka obliczyła żadaną kwotę na podstawie dwóch kwitków za listopad i październik 2015r.

Pozwana zaprzeczyła wszystkim twierdzeniom pozwu, poza okolicznościami wyraźnie przyznanymi. Pozwany kwestionował swoją odpowiedzialność co do zasady oraz co do wysokości. Powódka nie przedstawiła jakichkolwiek dowodów, które mogłyby potwierdzić, iż powódce przysługuje względem pozwanej jakiekolwiek roszczenie. Powódka nie wykazała faktu zaistnienia okoliczności uprawniających go do żądania odprawy pieniężnej od pozwanego. Nie wykazała także wysokości swojego roszczenia. Pozwany stanowczo zaprzeczył, iż spełnione zostały jakiekolwiek warunki powodujące powstanie po stronie powódki roszczenia o zapłatę podobnego świadczenia. Pozwany przyznał, iż strony łączyła umowa o pracę, na podstawie której powierzono powódce wykonywanie pracy na stanowisku pracownika pomocniczego produkcji świec. Pozwany przyznał również, że na podstawie oświadczenia z dnia 16.12.2015r. złożono powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy. Pozwany zaprzeczył stanowczo,

iż w przedmiotowej sprawie art.10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – znajdzie zastosowanie.

Pozwany podnosił, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w wyniku odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy zaoferowanych przez pozwanego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka M. M. zawarła pierwszą umowę o pracę w dniu 14.05.2009r. na okres wykonania określonej pracy jako pracownik pomoc produkcji świec. Kolejną umowę powódka zawarła w dniu 1.10.2012r. na okres od 1.10.2011r. do 30.09.2013r. także w charakterze pracownika pomocniczego produkcji świec. Następnie w dniu 01.10.2013r. powódka zawarła umowę na okres do dnia 31.12.2018r. także w charakterze pracownika pomocniczego produkcji świec. Faktycznie powódka zajmowała u pozwanego stanowisko zmianowej. Powódce podlegało w czasie zmiany od 3-5 pracowników. W okresie od marca do listopada 2015r. bezpośrednim przełożonym powódki była świadek M. D.. Z końcem miesiąca listopada 2015r. zakończono realizację zamówień na dziale lakierni i dział został rozwiązany. Osoby, które były zatrudnione na tym dziale i miały zawarte umowy na czas określony, otrzymały wypowiedzenia zmieniające, osoby zatrudnione na czas nieokreślony – kontynuowały umowę o pracę. Powódka w dniu 16.12.2015r. otrzymała wypowiedzenie warunków pracy dotyczących wymiaru czasu pracy. Powyższych warunków zaproponowanych przez pozwanego, powódka nie przyjęła i umowa rozwiązała się z dniem 02.01.2016r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę w świadectwie pracy pozwany wpisał art. 30 § 1 pkt. 2 k.p.

Sąd zważył co następuje.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów tj. umów o pracę z dnia 14.05.2009r. , 1.10.2011r. , 01.10.2013r., oświadczenia woli z dnia 16.12.2015r. , świadectwa pracy powódki k. 4-9, decyzji Starostwa Powiatowego z dnia 25.01.2016r., 08.05.2015r. , 29.06.2015r. , 10.08.2015r. , 10.11.2015r., 26.02.2015r., decyzje Powiatowego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego w G. k. 39-44 oraz na podstawie zeznań świadków M. D., M. G. i zeznań powódki. Sąd dał wiarę przedstawionym przez strony dokumentom, albowiem nie budziły wątpliwości oraz zeznaniom świadków i powódki.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że kwestia odprawy pieniężnej uregulowana została w ustawie z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192 dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych). Ustawa o zwolnieniach grupowych przewiduje dwa rodzaje zwolnień uzasadniających wypłatę odprawy pieniężnej, a mianowicie: zwolnienia grupowe oraz indywidualne zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników. Pierwszą kategorię reguluje przepis art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, zgodnie z którym przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

W myśl art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych 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.

Indywidualny tryb zwolnień przewidziany został w art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych. Zgodnie z art. 10 ust. 1 tej ustawy przepis 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 ustawy.

Istota problemu w niniejszej sprawie sprowadzała się do rozstrzygnięcia czy art. 10 ustęp 1 ustawy o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie do rozwiązania stosunku pracy do którego doszło po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego w rezultacie odmowy przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy i płacy i czy w związku z tym powódka mogła dochodzić zapłaty odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 tej ustawy. Dla oceny stanu faktycznego Sąd uwzględnił treść orzeczenia Sądu Najwyższego wraz z uzasadnieniem z dnia 01.04.2015r. I PK 211/14 LEX nr 1745824. Sąd Najwyższy jednoznacznie wskazał, że Sąd dokonując oceny przyczyn rozwiązania umowy o pracę dla ustalenia prawa do odprawy pieniężnej, powinien brać pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy, po drugie ocena ta powinna być zobiektywizowana co oznacza ustalenie 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 oraz należy mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach. Z tego względu odprawa może być zasądzona wyjątkowo gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Podzielając powyższe stanowisko należy stwierdzić, że zaproponowane nowe warunki pracy powódce były obiektywnie nie do przyjęcia. Sąd chce w pierwszej kolejności wskazać, że powódka była związana umową o pracę od 2009 roku, mając zawarte umowy o pracę na czas określony. Do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym doszło 16.12.2015r. ze skutkiem na dzień 2.01.2016r. Oznacza to, że powódka przepracowała u pozwanego ponad 6 lat. Zajmowała stanowisko zmianowej. Oceniając powyższe zdarzenia należy obiektywnie uznać, że powódka była oceniana pozytywnie ze względu na zawierane kolejne umowy o pracę i wykonywane obowiązki. Należy zgodzić się z twierdzeniami powódki, że zaproponowane nowe warunki były niekorzystne dla niej. Wynagrodzenie które otrzymywała na poziomie kwoty 1.700 zł. netto przy uwzględnieniu wymiaru zatrudnienia 1/2 etatu zmniejszyłyby się w sposób istotny. Powódka otrzymywałaby przeciętnie ok. 850 zł. musiałaby również tak jak dotychczas ponosić koszty dojazdu do zakładu pracy, co także uszczupliłoby wynagrodzenie zasadnicze i możliwość korzystania z tego wynagrodzenia przez okres całego miesiąca. Przy tak niskim wynagrodzeniu zaproponowanie warunków zmieniających o 1/2 wymiaru zatrudnienia i wynagrodzenia należy uznać za obiektywnie niekorzystne dla powódki. Prawdziwe są twierdzenia, że powódka dokonując rejestracji w PUP otrzymałaby zasiłek porównywalny bądź wyższy od wynagrodzenia otrzymywanego od pozwanego. To wskazuje na to, że nie można uznać, że złożenie przez pozwanego powódce takiej propozycji było korzystne dla niej. Ponadto w zasadzie pozwany nie dowiódł, że istniały przyczyny po stronie powódki, które wskazywałyby na okoliczności leżące po stronie powódki, które mogłyby stanowić współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę. Dokumenty potwierdzające rozbudowę zakładu tj. budowę hali produkcyjno-magazynowej nie można uznać za dowody wystarczające na potwierdzenie dobrej kondycji finansowej pracodawcy. Ponad wszelką wątpliwość dział w którym pracowała powódka, uległ zamknięciu. Na to wskazują zeznania świadka M. D. i M. G.. Z zeznań tych świadków wynika, że wypowiedzeń zmieniających dokonano większej ilości pracowników. Przyjęto zasadę, że pracownicy na czas określony otrzymują wypowiedzenia zmieniające, a pracownicy z umowami na czas nieokreślony byli kierowani na inne działy. Na taką zasadę wskazują zeznania świadków. Sąd nie miał wątpliwości, że przyczyną wypowiedzenia zmieniającego była przyczyna leżąca po stronie pracodawcy. Z kolei zaproponowanie nowych warunków pracy były obiektywnie dla powódki niekorzystne. Jako podstawę wyliczenia odprawy pieniężnej Sąd przyjął wyliczenia powódki dokonane na podstawie jej miesięcznych

dochodów. Pozwany nie złożył zaświadczenia o przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu powódki. O kosztach orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w związku z art. 13.1 w związku z art. 96.1 pkt. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Dz. U. 2014 poz. 1025 z późniejszymi zmianami obciążając pozwanego opłatą od pozwu.