

Sygn. akt IV P 58/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 maja 2017 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Protokolant:	stażysta Dominika Flader

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 kwietnia 2017 roku

sprawy z powództwa **L. S.**

przeciwko **Zespołowi (...) w C.**

o odprawę pieniężną

ORZECŁE:

1. Oddalić powództwo.
2. Opłatą od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona obciążyć Skarb Państwa.
3. Nie obciążać powódki kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IVP 58/17

UZASADNIENIE

Powódka L. S. wniosła pozew przeciwko Zespołowi (...) w C. o zasądzenie odprawy pieniężnej w wysokości 9.000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 stycznia 2017r do dnia zapłaty. W uzasadnieniu wskazała, że w dniu 22 września 2016r otrzymała wypowiedzenie warunków umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy. Otrzymała wypowiedzenie zmieniające na które nie wyraziła zgody z powodu nie określenia dokładnego miejsca wykonywania pracy (jaki oddział), jak również z powodów finansowych (brak dodatku rządowego w kwocie 800 zł brutto). Do końca okresu wypowiedzenia nie dowiedziała się na jaki oddział zostanie przydzielona. Obawiając się skutków zdrowotnych (dźwiganie) i finansowych nie przyjęła nowych warunków umowy.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości. Pozwany przyznał, że doszło do wypowiedzenia definitywnego umowy o pracę powódki w związku z nieprzyjęciem przez nią zaproponowanych jej warunków umowy o pracę. Pozwany wskazywał przy tym, że zmuszony był do dokonania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy wszystkim pielęgniarkom zatrudnionym jako dyspozytorzy medyczni. Powyższe wynikało z faktu, że na skutek zmiany przepisów, na podstawie których powołane zostały centralne dyspozytornie. W tej sytuacji zatrudnionym jako dyspozytorzy medyczni pielęgniarkom w szpitalu w C. zaproponowano nowe warunki pracy, zgodnie z ich kwalifikacjami. Trzy z czterech pielęgniarek nowe warunki przyjęły. Pozwany podkreślił, że dokonanie wypowiedzenia zmieniającego w przedstawionych warunkach jest z istoty rzeczy korzystne dla pracownika,

ponieważ pozwala mu na zachowanie miejsca pracy. Według pozwanego za takim podejściem przemawiała także okoliczność, że odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy z 2003r przysługuje pracownikom, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą, a nie pracownikom, którym pracodawca zmienia warunki pracy i płacy i proponuje w dobrej wierze dalsze zatrudnienie. Pozwany powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie. W niniejszej sprawie, jak zostało to wskazane wcześniej powódce zaproponowano nowe warunki pracy zgodnie z jej kwalifikacjami. Dla pozwanego odmowa ich przyjęcia powinna być traktowana jako co najmniej współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, a co za tym idzie nie można w niniejszej sprawie zastosować ustawy o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Pozwany wskazywał, że nie wie, na jakiej podstawie powódka żądała kwoty 9.000 zł. Powódka nie wskazała jak wyliczyła tą kwotę, dlatego pozwanemu trudno się do niej odnieść. Odnośnie zarzutu nieokreślenia miejsca pracy, pozwany podkreślał, że miejsce pracy zostało określone jako siedziba pracodawcy (zatrudnienie miało być jako pielęgniarka w Zespole (...) w C.). Pracodawca nie mógł dokładniej określić miejsca pracy, gdyż w toku wykonywania pracy mogą pojawić się różne potrzeby pracodawcy i może się zdarzyć, że pielęgniarka z jednego oddziału będzie przeniesiona na inny oddział. Co więcej pozwany nie stosował w zakładzie szczegółowego określenia miejsca pracy. Odnosząc się do zarzutu niezaproponowania powódce tzw. dodatku rządowego, podkreślał, że dodatek taki powódka otrzymałaby dopiero w kolejnym roku. Powyższe wynika z zasad przyznawania takiego dodatku wymagającego zgłoszenia pracownika – pielęgniarki do systemu centralnego przed rozpoczęciem roku budżetowego. Tylko pracownicy, którzy zostali w ten sposób zgłoszeni do systemu otrzymują taki dodatek. Pozwany podkreślił, że powódka w swoim piśmie nie podała przyczyn odmowy zaproponowanych jej warunków pracy.

Sąd ustalił i zważył co następuje.

Stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd ustalił na podstawie świadectwa pracy powódki z dnia 29.12.2016r. (k.4), wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 22.09.2016r (k.6), z zeznań świadka M. Ś. (k.27) oraz zeznań powódki (k.27-28). Wiarygodność dokumentów nie budziła żadnych zastrzeżeń. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka albowiem były spójne i korespondowały z dokumentami. Sąd dał wiarę zeznaniom 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 nie dotyczących 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 nie dotyczących 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 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:

- 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 z powódką. Podkreślenia wymaga, że prawo do odprawy powstaje w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyny (przyczyn) nie dotyczących pracownika, a nie z przyczyn dotyczących pracodawcy. To rozróżnienie ma istotne znaczenie gdy zważyć, że przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy można podzielić na dotyczące pracownika, dotyczące pracodawcy i nie dotyczące żadnej ze stron stosunku pracy. Prawo do odprawy przysługuje w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy i z przyczyn nie dotyczących żadnej ze stron. Dla skutecznego dochodzenia tego prawa pracownik nie ma obowiązku udowodnienia przyczyny dotyczącej pracodawcy a ma jedynie powinność wykazania, że przyczyna nie dotyczy jego samego (uzasadnienie wyroku SN z dnia 3 sierpnia 2012r I PK 61/12 LEX 1365769).

Z analizy treści przepisu art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika, że w sferze przedmiotowej odnosi się on również do wypowiedzenia warunków pracy i płacy (tzw. wypowiedzenia „zmieniającego”). Stanowisko takie znajduje oparcie także w judykaturze Sądu Najwyższego. Należy przyjąć, że w przypadku gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje na podstawie wypowiedzenia „zmieniającego”, a nie „definitywnego”, to dla oceny zasadności roszczenia o odprawę pieniężną konieczne jest ustalenie, czy odmowa przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. W tym celu niezbędne staje się zbadanie kontekstu sytuacyjnego towarzyszącego takiemu wypowiedzeniu oraz charakteru propozycji złożonych pracownikowi przez pracodawcę.

Warunkiem, od którego ustawodawca uzależnia prawo pracownika do uzyskania odprawy pieniężnej jest, aby ze strony pracodawcy zachodziła konieczność rozwiązania stosunku pracy (analogicznie: zmiany warunków pracy lub płacy) z przyczyn nie dotyczących pracownika oraz aby przyczyny nie dotyczące pracownika stanowiły wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie. Tym samym odprawa nie przysługuje w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują również po stronie pracownika, np. w razie całkowitej lub częściowej nieprzydatności do pracy.

Należy stwierdzić, że świadek M. Ś. potwierdziła konieczność wypowiedzenia warunków umowy o pracę pracownikom zatrudnionym na stanowisku dyspozytora. Powódka miała otrzymać nowe stanowisko pracy u pozwanego – pielęgniarki bez określenia miejsca pracy ze zmianą wynagrodzenia. Również powódka nie negowała, że pozwany zaproponował jej nowe stanowisko pracy pielęgniarki, przy czym nie określił oddziały i nie odpowiadało powódce zmniejszone wynagrodzenie (brak dodatku przewidzianego dla dyspozytora).

W ocenie Sądu przeprowadzone postępowanie nie wykazało, aby pracodawca nosił się z zamiarem rozwiązania z powodem stosunku pracy.

Do rozwiązania umowy o pracę z powódką doszło wskutek nieprzyjęcia przez powódkę zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy. Odmiennie bowiem od spraw o roszczenia z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, w sprawach o zapłatę odprawy pieniężnej Sąd ocenia całokształt przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Sąd podzielił stanowisko pozwanej, że przyczyną wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy było polecenie likwidacji stanowisk dyspozytorów.

Odmowę przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy i pracy można zdaniem Sądu uznać za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu zaproponowane nowe warunki pracy nie odbiegały istotnie od dotychczasowych obowiązków powódki i jej wykształcenia. Pozwany nie miał żadnego wpływu na decyzje o likwidacji

stanowisk dyspozytorów. Powódka odmowę tłumaczyła swoim stanem zdrowia, przy czym podnosiła, że miała pełną zdolność do wykonywania obowiązków pielęgniarki. Na tej podstawie Sąd wysnuł wniosek, że pozwany chciał kontynuować zatrudnienie z powódką, a w istocie doszło do rozwiązania stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez powódkę zaproponowanych warunków. W tym zakresie Sąd posiłkował się wyrokiem SN z 14 grudnia 2016r (...) 281/15.

Pozwana w przedmiotowej sprawie skutecznie wykazała, że odmowa przyjęcia przez powódkę nowych warunków płacy nie była uzasadniona i stanowiła współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, Sąd na podstawie art. 1 i art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych a contrario oddalił powództwo o zasądzenie odprawy pieniężnej.

O kosztach Sąd orzekł stosując art. 102 k.p.c. W myśl tego przepisu Sąd może nie obciążać strony przegrywającej kosztami procesu w wypadkach szczególnie uzasadnionych.

W ocenie Sądu za takim rozstrzygnięciem przemawiała w niniejszej sprawie zasada słuszności. Powódka dochodziła zasądzenia na jej rzecz odprawy pieniężnej, która w jej ocenie była należna. W doktrynie i orzecznictwie wykształciło się stanowisko, że możliwość odstąpienia od obciążania strony kosztami procesu na podstawie art. 102 k.p.c. kiedy zajdzie „szczególnie uzasadniony wypadek” ma miejsce wtedy kiedy następują okoliczności procesowe jak i poza procesowe związane z sytuacją osobista i materialna strony, które powinny być oceniane z uwzględnieniem wszystkich okoliczności i zasadami współżycia społecznego. Do okoliczności procesowych między innymi zalicza się szczególną zawilóść lub precedensowy charakter sprawy, albo subiektywne przekonanie strony co do zasadności zgłoszonego roszczenia, trudne do zweryfikowania a limine. Orzecznictwo sądów wskazywało na to, że sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej nawet niekorzystana nie stanowi podstawy zwolnienia od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi chyba, że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. W ocenie Sądu zachodziły przesłanki zwolnienia powódki z obowiązku zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przeciwnikowi procesowemu. Sąd miał na uwadze to co wskazał wyżej, że powódka mogła być przekonana o słuszności swojego roszczenia, sprawa należała do kategorii spraw trudnych oraz należy mieć na uwadze, że ostatecznie powódka utraciła zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę (obecnie powódka pracuje w innej miejscowości w oparciu o kontrakt).

Wobec powyższego, Sąd nie obciążył powódki kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego, poniesionymi przez stronę pozwaną. Opłatą od pozwu Sąd obciążył Skarb Państwa na podstawie art. 113 ust. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Wobec powyższego orzeczono jak w sentencji wyroku.