

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 listopada 2013 roku Sąd Rejonowy w Pabianicach IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego Z. O. na rzecz powoda G. B. (1) oraz T. S. (1) kwoty po 4.800 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lipca 2013 roku do dnia zapłaty (pkt 1 i 2 wyroku); nadał wyrokowi w punkcie pierwszym i drugim rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.600 zł brutto (pkt 3 i 4) oraz obciążył i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Pabianicach kwotę 480 zł tytułem opłaty od pozwów (pkt 5).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód G. B. (1) został zatrudniony przez pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 sierpnia 2001 roku, w charakterze operatora wtryskarki i wylączarki, ustawiacza maszyn, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 4 złote

na godzinę. Powód T. S. (1) został zatrudniony przez pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 2 stycznia 1997 roku w charakterze pracownika fizycznego, w pełnym wymiarze czasu pracy, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 2 lipca 1997 roku w charakterze operatora wtryskarki i wylączarki, ustawiacza maszyn z wynagrodzeniem 2,20 na godzinę. W styczniu 2013 roku pozwany na zebraniu załogi poinformował, że spadła ilość zamówień, że firma nie jest zyskowna i jeśli utrzyma się taka sytuacja będzie musiał zwolnić część załogi lub zorganizować pracę na 1/2 etatu. Prosił, aby pracownicy zastanowili się, które rozwiązanie wybierają. Pozwany nie mówił na jaki okres zamierza ograniczyć zatrudnienie, bo nie był w stanie przewidzieć, kiedy polepszy się sytuacja. W dniu 31 stycznia 2013 roku pracownicy produkcji byli wzywani do biura, gdzie proponowano im podpisanie aneksów do umów, ograniczających zatrudnienie do 1/2 etatu. Większość pracowników (18 z 22 pracowników produkcji) podpisała aneksy, z wyjątkiem powodów, T. P. i K. O.. Pozwany nie mówił wówczas na jaki okres są aneksy. Aneks do umowy o pracę przedstawiła powodowi T. S. sekretarka. T. S. pytał na jaki okres jest aneks. Sekretarka odpowiedziała, że nie wie, żeby pytać szefa. T. S. odmówił podpisania aneksu. Również G. B. aneks do umowy o pracę przedstawiła sekretarka. Nie było mowy przez jaki okres miałyby zostać ograniczone zatrudnienie. W marcu na zebraniu pozwany chcąc przekonać pozostałe osoby z działu wylączania do podpisania aneksów mówił o ograniczeniu zatrudnienia na 3 miesiące. W dniu 29 marca 2013 roku powodowie otrzymali oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z powodu pogorszenia sytuacji ekonomicznej pracodawcy spowodowanej spadkiem zamówień od klientów. Z upływem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia pozwany proponował zatrudnienie w wymiarze 1/2 etatu tj. 20 godzin tygodniowo, pozostałe warunki pozostawiając bez zmian. Powodowie nie przyjęli nowych warunków pracy. Poza powodami wypowiedzenia warunków pracy otrzymali również K. O. i T. P., bowiem nie wyrazili zgody na podpisanie aneksów. W dniu 29 maja 2013 roku pozwany ponownie zaproponował pracownikom produkcji, którzy w styczniu zdecydowali się na podpisanie aneksów, podpisanie kolejnych aneksów do umów o pracę zwiększając wymiar zatrudnienia do pełnego etatu. Pod koniec czerwca powód T. S. rozmawiał z pozwanym, czy może wrócić do pracy po upływie wypowiedzenia. Pozwany wyraził zgodę, ale jedynie w wymiarze 1/2 etatu. Pozwany w lipcu 2013 roku zatrudnił pracowników na miejsca powodów, w wymiarze całego etatu. Pozwany zatrudnił na dzień 31 stycznia 2013 roku 31 pracowników. Przedsiębiorstwo pozwanego od listopada 2012 roku odnotowało spadek sprzedaży w porównaniu z analogicznym okresem roku 2011.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w oparciu o zeznania stron, nadto w oparciu o złożone dokumenty, które nie były kwestionowane wzajemnie przez strony. Stan faktyczny i okoliczności sprawy nie budziły żadnych wątpliwości. Zeznania stron uzupełniały się i potwierdzały wzajemnie. Kwestią sporną w sprawie była w zasadzie ocena prawna podjętych przez pozwanego działań w zakresie wypowiedzeń zmieniających.

Mając na uwadze tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwa za zasługujące na uwzględnienie.

Sąd meriti przytaczając treść art. 1 ust 1, art. 8, art. 10 ust 1 ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 ze zm.) wskazał, że pozwany zatrudnił 31 pracowników. Pracodawca w dniu 31 stycznia 2013 roku w wyniku zaproponowanych nowych warunków pracy w formie aneksów do umów o pracę ograniczył zatrudnienie do 1/2 etatu 18 pracownikom produkcji. A zatem ponad 10% pracowników zakładu (art. 1 ust 1 pkt 2 ustawy). Pozwany, z uwagi na sytuację ekonomiczną, zdecydował o wprowadzeniu ograniczenia w zatrudnieniu. Kryterium negatywne przyjęte w ustawie o zwolnieniach grupowych jako podstawa jej stosowania sprawia, że katalog przyczyn zwolnień grupowych jest bardzo szeroki. Nie sposób go precyzyjnie zdefiniować. W uproszczeniu można jednak przyjąć, że są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. W ocenie Sądu postępowanie pozwanego w dniu 31 stycznia 2013 roku należy kwalifikować na podstawie art. 1 ustawy, bowiem pozwany dokonał „grupowych” zmian zasadniczych warunków umów o pracę, których przyczyną była bezpośrednio zła sytuacja ekonomiczna pozwanego. Powodowie nie wyrazili zgody na podpisanie aneksów do umów.

W związku z powyższym pozwany dokonał w dniu 29 marca 2013 roku wobec powodów wypowiedzeń zmieniających, jako przyczynę wskazując pogorszenie sytuacji ekonomicznej pracodawcy spowodowane spadkiem zamówień od klientów. Zdaniem Sądu meriti nie ma wątpliwości, że powodem decyzji o wypowiedzeniu były warunki ekonomiczne leżące wyłącznie po stronie pracodawcy. Powodowie w żaden sposób nie przyczynili się do podjęcia przez pozwanego decyzji o nowych zasadach zatrudniania. Natomiast ich decyzja o odmowie nowych warunków pracy i płacy była wywołana znacznym ograniczeniem czasu pracy do 1/2 i obniżeniem o 1/2 wynagrodzenia w okresie, którego pracodawca nie wskazywał. Nowe warunki z oczywistych względów nie mogły satysfakcjonować pracowników, którzy dotychczas mając zagwarantowaną jedynie płacę minimalną, mieli pracować połowę czasu i otrzymywać połowę wynagrodzenia. Zdaniem Sądu meriti takie ukształtowanie warunków zatrudnienia należy uznać jako wyłączną przyczynę odmowy ich przyjęcia. W ocenie Sądu meriti zaproponowane powodom warunki pracy były usprawiedliwione sytuacją pracodawcy, jednakże odmowa pracowników wydaje się być również usprawiedliwiona, bowiem pozwany radykalnie zmieniał warunki W tej konkretnej sytuacji odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy przez powodów była uzasadniona, nie można potraktować jej jako współprzyczyny rozwiązania umowy o pracę, bowiem podstawowe warunki zatrudnienia proponowane przez pozwanego (znaczące ograniczenie zatrudnienia i płacy) trudno uznać za odpowiednie z uwagi na interes pracownika i spodziewać się ich przyjęcia. Warunki te nie były dogodne dla powodów, znacznie ograniczały ich możliwości zarobkowe, pozwany nie określał czasu trwania tych ograniczeń, nie wskazywał w wypowiedzeniu czasu takiego ograniczenia, tym samym Sąd uznał, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie pracodawcy.

Biorąc powyższe pod uwagę sąd uznał, że roszczenie powodów o odprawę pieniężną w oparciu o ustawę o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników jest uzasadnione i je uwzględnił. Sąd zasądził kwoty po 4.800 zł na rzecz każdego z powodów, zgodnie z żądaniem, jako podstawę wyliczenia biorąc wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Sąd orzekł o odsetkach zgodnie z żądaniem pozwów w oparciu o art. 359 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

O nie uiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 Ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.).

Powyższe orzeczenie w całości zaskarżył pełnomocnik strony pozwanej.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. mające wpływ na treść zaskarżonego orzeczenia poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zebranego w sprawie w szczególności sprzeczną z doświadczeniem życiowym i zasadami logicznego rozumowania oraz wybiórczą i nie pełną, prowadzącą do:

- uznania, iż jedyną przyczyną odmowy przyjęcia warunków zatrudnienia był zakres ich ukształtowania przez pracodawcę, w sytuacji gdy odmowa ich przyjęcia w okolicznościach przedmiotowej sprawy przez powodów stanowiła ewidentną współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy;

- ustalenia, iż powodowie nie mieli świadomości okresu na jaki pozwany zamierzał zmienić warunków pracy i płacy, w sytuacji gdy w działalności pozwanego okres gorszej koniunktury przypadający na okres zimowy ma charakter cykliczny i powtarzalny w każdym kolejnym roku;

2. sprzeczność rozstrzygnięcia z ustaleniami faktycznymi Sądu poczynionymi w toku procesu, który wprost uznał, iż „zaproponowane powodom warunki pracy były usprawiedliwione sytuacją pracodawcy”, zatem wystąpiły przyczyny niezależne od pracodawcy uzasadniające złożenie powodom wypowiedzenia;

3. wadliwą interpretację art. 8 w zw. z art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyni niedotyczących pracownika poprzez wadliwe ustalenie charakteru prawnego odprawy jako świadczenia przysługującego pracownikowi w sytuacji odmowy zaakceptowania uzasadnionych przyczyn wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa powodów i zasądzenie na rzecz pozwanego od powodów kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zapadłego orzeczenia i przekazanie go do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji i zasądzenie na rzecz pozwanego od powodów kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobejuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Nie stanowią uzasadnionej podstawy apelacji zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego, jak i materialnego.

Na występie wskazać należy, że strona pozwana nie kwestionowała okoliczności, iż w pozwanej jednostce miały miejsce zwolnienia grupowe a zatem nie negowała okoliczności, że powodem decyzji o wypowiedzeniach zmieniających były warunki ekonomiczne leżące wyłącznie po stronie pracodawcy. Takie stanowisko, prezentowane w toku postępowania czyni zarzuty apelacji nieuzasadnionymi. Jednak niezależnie od powyższego wskazać należy, że strona pozwana w żadnym wypadku nie wykazała, aby pracownicy współprzyczynili się do rozwiązania stosunku pracy. Sąd Okręgowy przychylił się do wywodów prawnych Sądu meriti przeprowadzonych w tym zakresie. Zauważyć należy, że Sąd Rejonowy dokonując oceny odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy przeanalizował sytuację obu stron tego stosunku pracy. Słusznie Sąd ten uznał – na co zwrócił uwagę apelujący - że zaproponowane powodom warunki pracy były usprawiedliwione sytuacją pracodawcy. Czyli zła sytuacja ekonomiczna, w jakiej znalazł się pozwany z uwagi na zmniejszenie zamówień uprawniała go do złożenia pracownikom oświadczeń o zmianie warunków pracy i płacy. Jednocześnie nie można tracić z pola widzenia położenia pracownika oraz tego, czy zaproponowane mu nowe warunki pracy i płacy były odpowiednie. Jak wynika z akt sprawy doszło do obniżenia wymiaru zatrudnienia do 1/2 oraz wynagrodzenia do wysokości 1/2. Dotychczas otrzymywana pensja powodów była na niskim poziomie, bowiem wynosiła około 1.600 zł miesięcznie. W związku z tym trudno zakładać, aby przy tak niskim wynagrodzeniu, które

jeszcze miało ulec zmniejszeniu o połowę, złożona propozycja mogła być przyjęta. W wyroku z dnia 16 listopada 2000 roku wydanym w sprawie I PKN 79/00 (OSNP 2002/10/240) Sąd Najwyższy podkreślił, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmiennych wymaganiach), jeżeli nastąpiło z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej Ustawy) i uzasadniać jego roszczenie o odprawę pieniężną. Jednocześnie powodowie nie byli pewni jak długo okres złej sytuacji ekonomicznej się utrzyma i czy będzie w przyszłości szansa na zwiększenie wymiaru zatrudnienia oraz podwyższenie wynagrodzenia. Myli się natomiast skarżący, że powodowie w tym zakresie wiedzę posiadali, ponieważ w pozwanej jednostce systematycznie od kilku lat okres zimowy był słabszy finansowo. To pozwany był zobowiązany wskazać, na jaki okres dokonuje zmiany warunków pracy i płacy. Tym bardziej było to możliwe skoro – jak sam apelujący wskazał – odbywało się to systematycznie od kilku lat. W związku z tym nieuprawnionym było przerzucanie na pracowników samodzielnej oceny sytuacji i ustalenia, przez jaki potencjalnie czas może się utrzymać zła sytuacja pozwanego. Ponadto zmiana warunków wynagrodzenia nie niosła za sobą zmniejszenia zakresu obowiązków. W niniejszym postępowaniu nie ujawniono innych okoliczności, które mogłyby stanowić współprzyczynę i to wywołaną przez powodów. Zatem odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy była uzasadniona. A co za tym idzie powodowie mieli pełne prawo do wystąpienia z roszczeniem o wypłatę przedmiotowego świadczenia, gdyż jedyną przyczyną zakończenia dotychczasowej współpracy między stronami był fakt słabego wyniku finansowego pozwanej jednostki. Należy pamiętać, że to pracodawca jako przedsiębiorca obciążony jest wszelkim ryzykiem związanym z prowadzeniem firmy. Z punktu widzenia art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku nie jest istotne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych. W tym drugim przypadku w rachubę wchodzi cały splot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym. Z jednej strony mogą mieć one charakter losowy (np. klęska żywiołowa), z drugiej zaś charakter finansowy (np. wysokie koszty pozyskania kredytów, ryzyko kursowe), gospodarczy (np. recesja) bądź polityczny (np. sankcje ekonomiczne wobec kraju importera towarów). W tym kontekście uprawniona wydaje się konstatacja, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy są wszelkie inne czynniki - poza statusem pracownika - rzutujące na potrzebę świadczenia pracy na rzecz konkretnego pracodawcy. W związku z tym nie można ryzyka gospodarczego przerzucić na pracowników poprzez wymaganie, aby w tym ryzyku partycypowali. Chociaż nie można wykluczyć, że pracownik mógłby pozostać w firmie, jednak zaproponowane warunki pracy i płacy muszą pozostawać w adekwatnym związku tj. wynagrodzenie winno odpowiadać wysiłkowi włożonemu przez pracownika w wykonywanie powierzanych mu do wykonania zadań. W niniejszej zaś sprawie pracodawca, obniżając wymiar czasu pracy obniżył pracownikom wynagrodzenie, które i tak było na poziomie najniższej krajowej, pozostawiając przy tym taki sam zakres obowiązków. W związku z tym odmowa przyjęcia przez powodów zaproponowanych warunków pracy i płacy była w pełni uzasadniona.

Uznać zatem należy, że nie doszło do naruszenia ani przepisów prawa procesowego ani materialnego. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Natomiast Sąd, dochodząc do poprawnych ustaleń faktycznych w konsekwencji dokonał prawidłowej subsumcji prawnej

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.