

***Sygn. akt VPa 93/13***

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia 5 września 2013 roku***

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

***w składzie następującym:***

***Przewodniczący – SSO Krzysztof Głowczyński (spr.)***

***Sędziowie: SSO Andrzej Marek***

***SSO Jacek Wilga***

***Protokolant: Ewa Sawiak***

***po rozpoznaniu w dniu 5 września 2013 roku w Legnicy***

***na rozprawie***

***sprawy z powództwa M. R.***

***przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.***

***o odprawę pieniężną***

***na skutek apelacji strony pozwanej***

***od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Głogowie***

***z dnia 25 marca 2013 roku***

***sygn. akt IV P 94/12***

***oddala apelację.***

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Głogowie wyrokiem z dnia 20 maja 2012r. w sprawie IV P 94/12 zasądził od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w G. na rzecz powódki M. R. kwotę 8.811,87 zł brutto tytułem odprawy pieniężnej wraz z należnymi odsetkami od dnia 01 grudnia 2011r. O kosztach postępowania Sąd Rejonowy rozstrzygnął w punkcie II wyroku, nakazując ściągnąć od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 441,00 zł tytułem opłaty stosunkowej, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy powziął po ustaleniu, iż powódka M. R. od 01 maja 1997 r. była zatrudniona w (...) Zespole Opieki Zdrowotnej w G. w likwidacji, który z dniem 01 maja 2011 r. został przejęty przez (...) Sp. z o.o. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, gdzie od 01 czerwca 2008 r. wykonywała pracę na stanowisku pielęgniarki w dziale pomocy doraźnej. Na miesięczne wynagrodzenie powódki składało się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.550,00 zł brutto, premia miesięczna stanowiąca stały składnik wynagrodzenia w kwocie 260,00 zł brutto oraz dodatek wyjazdowy związany z zajmowanym stanowiskiem w wysokości 30%, a określony w Układzie Zbiorowym Pracy. Z ustaleń Sądu I instancji wynikało ponadto, iż do dnia 30 czerwca 2011 r. strona pozwana realizowała kontrakt z Narodowym Funduszem Zdrowia na pogotowie ratunkowe. Po tej dacie, na skutek

przeprowadzenia przetargu, realizację zadań zespołu wyjazdowego przejął Nowy Szpital we W.. Z dniem 01 lipca 2011 r. powódka, podobnie jak pozostali pracownicy zatrudnieni w dziale pomocy doraźnej, została skierowana do pracy w szpitalu w G.na oddział chirurgiczny i wewnętrzny, gdzie zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami miała wykonywać pracę pielęgniarki. Prawie wszyscy przeniesieni pracownicy przeniesieni do pracy na oddziałach szpitala przystali na nowe warunki wynagrodzenia oferowane im przez pracodawcę. Powódka nie wyraziła zgody na zmianę warunków zatrudnienia w związku z czym, w dniu 18 sierpnia 2011 r. otrzymała wypowiedzenie zmieniające, z którego wynikało, iż po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia będzie wykonywać pracę pielęgniarki z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1.400,00 zł przy uwzględnieniu premii będącej stałym składnikiem wynagrodzenia w wysokości 230,00 zł.

W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd I instancji uznał powództwo za uzasadnione. Argumentował, iż odprawa pieniężna przysługuje nie tylko w przypadku definitywnego wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ale także w razie wypowiedzenia zmieniającego, gdy pracownik nie zaakceptował nowych warunków oferowanych mu przez pracodawcę. Sąd I instancji skonstatował ponadto, że do rozwiązania stosunku pracy z powódką doszło wyłącznie z uwagi na zaprzestanie świadczenia usług w Dziale (...)przez stronę pozwaną. Nowe warunki wynagrodzenia przedstawione powódce przez pracodawcę odbiegały bowiem na tyle od dotychczasowych, iż nie sposób było oczekiwać, że zatrudnienie będzie kontynuowane.

Powyższy wyrok w całości zaskarżyła strona pozwana, zarzucając naruszenie prawa materialnego w postaci art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez uznanie, iż przepisy tej ustawy mają zastosowanie na gruncie niniejszej sprawy, gdyż wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy z powódką, która nie przyjęła zaproponowanych jej nowych warunków pracy i płacy, były przyczyny jej niedotyczące, a związane wyłącznie z faktem likwidacji pogotowia ratunkowego u strony pozwanej.

Na uzasadnienie środka zaskarżenia strona pozwana wskazała, iż wynagrodzenie, które w wypowiedzeniu zmieniającym zaproponowano powódce, nie odbiegało istotnie od dotychczasowych warunków płacy. Z oświadczenia strony pozwanej wynikało również, iż po okresie wypowiedzenia powódka miała pracować jako pielęgniarka na oddziałach szpitala, a więc miejsce świadczenia pracy nie uległo zmianie, a stanowisko pracy odpowiadało kwalifikacjom M. R.. Co więcej, w okresie zatrudnienia powódka uzyskiwała dochody również z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej, a zatem kwota, o którą planowano obniżyć jej wynagrodzenie nie była znacząca przy uwzględnieniu łącznej kwoty uzyskiwanych dochodów. Powołując się na powyższe strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa oraz o rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

W odpowiedzi na apelację, powódka wniosła o jej oddalenie. W uzasadnieniu poparła rozstrzygnięcie i argumentację Sądu I instancji podkreślając, iż warunki pracy i płacy zaproponowane jej przez pracodawcę istotnie pogarszały jej sytuację finansową.

***Sąd Okręgowy uznając ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy za prawidłowe i przyjmując je za własne, zważył co następuje:***

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

Stosownie do treści art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 tej ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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. W świetle przytoczonego art. 10 ust. 1 odprawa pieniężna o której stanowi art. 8 ustawy z 2003 r. przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, przy czym sformułowanie to należy rozumieć jako sytuację, w której bez

zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez zakład pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 r., sygn. akt I PKN 728/99).

Jak słusznie wskazywał Sąd Rejonowy, w judykaturze przyjmuje się, że powołany wyżej przepis ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, tj. wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika ( radykalne obniżenie wynagrodzenia przy niezmiennych wymaganiach) nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r., sygn. akt I PR 335/90). Z powyższego wynika, iż ocena proponowanych pracownikowi warunków oraz jego zachowania i odmowy musi być zobjektywizowana.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy miał dostatecznie uzasadnione podstawy do przyjęcia, iż odmowa przyjęcia przez powódkę proponowanych jej warunków nie mogła być uznana za współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę. Warunki te, jak trafnie przyjął Sąd I instancji powodowały obniżenie wynagrodzenia powódki o około 500 zł. Kwota ta wynika z obniżenia pensji zasadniczej o 150 zł, premii miesięcznej o kwotę 30 zł oraz utraty przewidzianego w układzie zbiorowym pracy 20 % dodatku za pracę, przysługującego pracownikowi pogotowia ratunkowego. Dla powódki kwota ta jest znaczna. Uwarunkowane subiektywną oceną twierdzenie strony pozwanej, iż obniżenie dochodów powódki nie było znaczne jest niezasadne.

Jakkolwiek możliwość świadczenia pracy przez powódkę na rzecz innego pracodawcy mogła mieć wpływ na decyzję powódki o nieprzyjęciu nowych, proponowanych przez stronę pozwaną warunków zatrudnienia, zabezpieczała ją bowiem przed pozostawaniem w okresie przejściowym bez jakichkolwiek dochodów, to jednak okoliczność ta jako leżąca poza treścią stosunku pracy łączącego strony, nie mogła być brana pod uwagę jako współprzyczyna jego rozwiązania przy stosowaniu art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

Tym samym brak było w sprawie podstaw do przyjęcia, iż również po stronie powódki istniały przyczyny z powodu których doszło do rozwiązania umowy o pracę. Sąd Rejonowy nie naruszył zarówno wskazanego w apelacji przepisu art. 1 ust. 1, ale także art. 10 ustawy o „grupowych zwolnieniach”.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. pozbawioną dostatecznie uzasadnionych podstaw apelację oddalił.