

Sygn. akt VPa 168/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 grudnia 2014 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Jacek Wilga

Sędziowie: SSO Andrzej Marek

SSR del. Agata Mularska - Karamon (spr.)

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 18 grudnia 2014 roku w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa Ł. M.

przeciwko (...) Szkole (...) w G.

o odprawę

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Głogowie

z dnia 15 października 2014 roku sygn. akt IV P 70/14

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza od strony pozwanej (...) Szkoły (...) w G. na rzecz powoda Ł. M. kwotę 5495,04 zł (słownie złotych: pięć tysięcy czterysta dziewięćdziesiąt pięć 04/100) z ustawowymi odsetkami od 1 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty oraz nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Głogowie) kwotę 275 zł tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 30 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Głogowie wyrokiem z dnia 15 października 2014r. oddalił powództwo skierowane przeciwko pozwananej (...) Szkole (...) w G. o zapłatę odprawy pieniężnej z ustawy o zwolnieniach grupowych.

Sąd Rejonowy uznał, że nie przysługiwała powodowi odprawa pieniężna przewidziana w art. 8 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, gdyż odmowa przyjęcia przez powoda wypowiedzenia zmieniającego jego warunki pracy i płacy stanowiła współprzyczynę rozwiązania umowy.

Apelację o powyższego wyroku wniósł powód wskazując na naruszenie przepisu art. 8 w związku z 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i bezzasadne przyjęcie, że powód, odmawiając przyjęcia nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych przez stronę pozwaną współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy.

Powołując te zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenia na jego rzecz kwoty 5.495,04 zł stanowiącej odprawę z tytułu rozwiązania umowy o pracę w trybie przepisu art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003 roku.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja podlegała uwzględnieniu.

Odprawa pieniężna jest świadczeniem należnym pracownikom, z którymi nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę w trybie ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90. poz.844 ze zm. – tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych).

Nabycie prawa do tego świadczenia uzależnione jest od tego, czy zwolnienie nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika. Są to wszelkie przypadki, w których powód uzasadniający zwolnienie pracowników leżeć będzie po stronie pracodawcy. Odprawa przysługuje pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy zarówno w ramach zwolnienia grupowego, jak również w przypadku zwolnienia indywidualnego (takie wchodziło w grę w niniejszej sprawie).

Ustawa o zwolnieniach grupowych ma również zastosowanie w sytuacji. W której pracodawca dokonuje wypowiedzenia warunków pracy i płacy. W takiej sytuacji kontroli Sądu na wypadek roszczenia pracownika o zapłatę odprawy podlega jedynie kwestia czy odmowa przyjęcia przez pracownika zmienionych warunków pracy i płacy była uzasadniona czy też odmowa ta może być uznana za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Zatem prawo do odprawy pracownika, którego stosunek pracy ustał w następstwie nieprzyjęcia nowych warunków pracy i płacy zależy od tego, czy odmowa jego była usprawiedliwiona. W przeciwnym razie decyzja pracownika byłaby „współprzyczyną” rozwiązania umowy o pracę, świadcząca że przesłanki wymienione w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych nie stały się wyłącznym powodem zwolnienia pracownika z pracy, tak jak tego wymaga art. 10 ustawy. W rezultacie pracownikowi temu nie przysługuje prawo do odprawy przewidzianej art. 8 ustawy.

Oceniając pod kątem tych przesłanek prawo powoda do wskazanej odprawy zauważyć trzeba, że:

- po pierwsze: przyczyną złożonego powodowi wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy były okoliczności niedotyczące pracownika, które wskazał już sam pracodawca w pisemnym oświadczeniu z dnia 23.09.2013 r. (względy ekonomiczne, wdrożenie programu naprawczego, redukcja etatów w dziale(...), zakończenie prac związanych z rozbudową sieci , zakończenie prac dostosowania serwerowni do potrzeb uczelni)- to okoliczności bezsporne,
- po drugie: pogorszenie warunków zatrudnienia powoda dokonane wskutek tego wypowiedzenia było znaczne. Powodowi bowiem zmniejszając wymiar czasu pracy z pełnego do 1/2 etatu obniżono jednocześnie miesięczne wynagrodzenie w granicach 50 % do kwoty 1.272 zł.

W tych okolicznościach odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków była racjonalna i nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy. Przemawiało to za zmianą w tym zakresie zaskarżonego wyroku (art. 386 § 1 k.p.c.) i zasądzeniem na rzecz powoda odprawy wraz ustawowymi odsetkami od dnia następnego po dniu rozwiązania stosunku pracy (art. 481 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Na podstawie art. 113 uksc w zw. z art. 98kpc stronę pozwaną obciążono kosztami sądowymi.