

Sygn. akt IV P 283/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 września 2013r.

Sąd Rejonowy w Dzierżoniowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Elżbieta Kuryło-Maciejewska

Protokolant Jolanta Zengiel

po rozpoznaniu w dniu 24 września 2013 roku w Dzierżoniowie

sprawy z powództwa M. S. i J. B. (1)

przeciwko Zakładowi (...). E. w D.

I. oddała powództwa;

II. nie obciąża powodów kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

UZASADNIENIE

Powodowie M. S. i J. B. (1) wnieśli o zasądzenie na ich rzecz od strony pozwanej Zakładu (...) św. E. w D. kwot po 4 104 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odprawy pieniężnej w wysokości dwukrotnego wynagrodzenia.

Na uzasadnienie swoich roszczeń obaj powodowie wskazali, że byli zatrudnieni u strony pozwanej na stanowiskach pracowników remontowo-budowlanych, za umówionym wynagrodzeniem 1 710 zł miesięcznie plus wysługa lat pracy w wysokości 342 zł. Podnieśli, że w dniu 30 sierpnia 2012 roku pracodawca wypowiedział im umowy o pracę, uzasadniając swoje decyzje przyczynami ekonomicznymi. Dodali, że zostali zwolnieni w ramach prowadzonej w zakładzie pracy redukcji zatrudnienia i na mocy przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a zatem nabyli prawo do odprawy pieniężnej w wysokości dwukrotnego wynagrodzenia. Nadto dodali, że w dniu 30 listopada 2012 roku zwrócili się do strony pozwanej ustnie o wypłatę odprawy, jednakże pracodawca odmówił im, twierdząc, że im ona nie przysługuje.

W odpowiedzi na pozwy strona pozwana Zakład (...) św. E. w D. wniosła o oddalenie obu powództw w całości oraz zasądzenie od powodów zwrotu kosztów procesu według norm przypisanych.

Motywuując swoje stanowiska w sprawie podniosła, że pismami z dnia 30 sierpnia 2013 roku wypowiedziała powodom warunki umów o pracę w zakresie wymiaru czasu pracy, zmieniając je z całych na połowy etatów. Podkreśliła, że przyczyną wypowiedzenia był głównie brak zapotrzebowania na pracę w pełnym wymiarze na stanowiskach pracowników remontowo-budowlanych, ponieważ nie wykonywano już w zakładzie pracy prac budowlanych systemem gospodarczym, posługując się pracą osób zatrudnionych u strony pozwanej. Zaznaczyła przy tym, że także jakość pracy powodów nie była wysoka, a w związku z tym, że powodowie byli pracownikami strony pozwanej – roszczenia gwarancyjne z tego tytułu nie przysługiwały. Dodała, że z tego względu często zdarzało się, iż powodowie w ciągu dnia roboczego efektywnie pracowali faktycznie nie więcej niż cztery godziny. Nadto strona pozwana oświadczyła, iż mając na względzie trudności na rynku pracy nie zdecydowała się na wypowiedzenie powodom umów o pracę, sądząc, iż oni wykażą zrozumienie sytuacji, zatrudnienia pozwolą im na posiadanie ubezpieczenia społecznego i odprowadzanie składek emerytalnych, a zmniejszony wymiar pracy umożliwi wykonywanie robót budowlanych w ramach umów o dzieło u innych podmiotów, co dotychczas, często ze szkodą dla pracodawcy, miało miejsce. Następnie

wskazała, iż podwodowie przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, to jest do dnia 15 października 2012 roku złożyli jej oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, co skutkowało jej ostatecznym rozwiązaniem z dniem 30 listopada 2012 roku, zgodnie z normą art. 42 § 3 k.p. Przyznała jednocześnie, że w swoim zakładzie zatrudnia ponad 20 osób, co stanowi, iż potencjalnie jest podmiotem, który podlega przepisom ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Podkreśliła jednakże, powołując się na liczne stanowiska judykatury, iż nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotyka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów powołanej ustawy. Wskazała, że konieczne jest w takiej sytuacji dokonanie oceny, czy też wyłącznym pretekstem do jego przerwania, co w sytuacji powodów nie miało miejsca. Strona pozwana podkreśliła, że pragnęła kontynuować z powodami stosunki pracy w zmienionych warunkach, realnie zważając na potrzeby zakładu pracy i czas poświęcany przez powodów obowiązkowi w pracy, jednakże obaj powodowie w ostatnim dniu uprawnienia do odmowy przyjęcia zmienionych warunków pracy, dokonali jej, nie tłumacząc swojej decyzji. Skonstatowała, że ma wrażenie, iż rzeczywistą przyczyną odmowy przez powodów przyjęcia zmienionych warunków pracy była wyłącznie chęć uzyskania odpraw, które są obecnie przedmiotem niniejszej sprawy, a tak postawa jest naganna i nie zasługuje na ochronę prawną.

Na rozprawie w dniu 13 lutego 2013 roku powodowie M. S. i J. B. (1) oraz strona pozwana podtrzymali dotychczasowe stanowiska w sprawie. Strona pozwana jednocześnie oświadczyła, iż nie jest prawdą, że rozwiązała z powodami umowę o pracę w związku z przyczynami ekonomicznymi. Podniosła, iż w związku z tym, że powodowie nie przyjęli nowych warunków pracy i płacy, poszukuje nowych pracowników na ich stanowisko, dwóch pracowników, albowiem specyfika tej pracy nierzadko wymaga, by czynności były wykonywane przez dwie osoby. Dodała, że z jedną osobą zawarto już umowę o pracę.

W piśmie procesowym z dnia 20 sierpnia 2013 roku powodowie zarzucili, że dokonywanie oceny- czy usunięcie usterek, o których mowa w ujawnionym w sprawie zeszycie- było łatwe czy trudne- nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, albowiem stanowiły one część ich obowiązków. Nadto zarzucili, że twierdzenia strony pozwanej jakoby przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie leżały po stronie pracodawcy są nieuprawnione, albowiem nie ma podstaw do twierdzenia, że przyczyną wypowiedzenia był zbyt mały zakres pracy dla 2 konserwatorów zatrudnionych na pełen etat czy też ich niska wydajność. Podnieśli, że z treści oświadczenia pracodawcy wynika jednoznacznie, że tylko po stronie pozwanej zachodziły przyczyny, na podstawie których podjęła decyzje o wypowiedzeniach zmieniających. W treści bowiem tych oświadczeń nie było mowy na temat rzekomo niskiej wydajności pracy powodów czy też innych przyczyn, gdyż de facto nie istniały przesłanki rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących chociażby w jakiegokolwiek części po ich stronie. Zaznaczyli, że tym samym strona pozwana nie może teraz twierdzić, że kierowała się innymi przesłankami niż wskazane w wypowiedzeniu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana Zakład (...) w D. jest jednostką Zgromadzenia (...), będącego osobą prawną wpisaną do Rejestru Wojewody.

Okoliczność bezsporna

Zakład ten mieści się w starym, stuletnim budynku, nieprzystosowanym dla osób niepełnosprawnych. W związku z tym zachodzi konieczność jego stosownego przerobienia.

Okoliczność bezsporna

Powodowie J. B. (1) i M. S. z dniem 01 kwietnia 2006 roku zatrudnieni zostali u strony pozwanej na stanowisku pracowników remontowo-budowlanych w pełnym wymiarze czasu pracy (pełny etat). Początkowo zatrudnieni byli na podstawie umów na okres próbny do dnia 30 czerwca 2006 roku, następnie do dnia 31 stycznia 2011 roku na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony, a od dnia 01 lutego 2011 roku na czas nieokreślony.

Dowód:

- akta osobowe powoda J. B. (1)
- akta osobowe powoda M. S.

Do obowiązków powodów na stanowiskach pracowników remontowo – budowlanych należało m.in.: wykonywanie wszelkich prac wynikających z etatu zatrudnienia, wykonywanie prac remontowo – budowlanych według wcześniej opracowanego harmonogramu, troska o ogólny stan techniczny sprzętu mechanicznego, urządzeń i pomieszczeń, w razie istniejącej awarii i zaistnienia konieczności zabezpieczenia mienia Zakładu przed zniszczeniem, stawianie się na wezwanie Dyrektora i podjęcie działań zabezpieczających (godziny nadliczbowe), prace porządkowe na terenie Zakładu – koszenie trawy, grabienie, zamiatanie, odśnieżanie, sypanie piaskiem i inne drobne prace estetyczne, ogólne prace stolarsko – szklarskie, zakup drobnego sprzętu stanowiącego wyposażenie warsztatu pracy, współpraca z kontrahentami (dostawy towaru, odbiór odpadów medycznych i innymi usługodawcami wykonującymi prace na rzecz Zakładu), pomoc w innych pracach dla dobra Zakładu i sumienne wykorzystywanie czasu pracy oraz wykonywanie innych prac zleconych przez Dyrektora Zakładu.

Dowód:

- zakres czynności powoda J. B. (1) – w akta osobowe powoda
- zakres czynności powoda M. S. – w aktach osobowych powoda
- przesłuchanie powoda M. S. – k. 68-69 akt
- przesłuchanie powoda J. B. (1) – k. 69 akt

Obaj powodowie wykonywali swe obowiązki służbowe w tym samych godzinach (z wyłączeniem okresów ich nieobecności). Zlecane im były różne czynności w zakresie wynikającym z ich etatów zatrudnienia, to jest i prace remontowe i określane mianem konserwatorskich. Niejednokrotnie jednakże w związku z koniecznością wykonania innych prac, pozostawiali oni prace stricte remontowe, co wiązało się z przedłużeniem czasu ich wykonania.

Okoliczność bezsporna

Pomimo pewnych opóźnień w realizacji zleconych czynności powodowie nie otrzymywali upomnienia. Byli natomiast premiowani pieniężnie za wykonaną pracę, tak jak wszyscy inni pracownicy strony pozwanej, w zależności od możliwości pracodawcy.

Okoliczność bezsporna

Od dnia 01 lutego 2011 roku wynagrodzenie powodów obejmowało płacę zasadniczą w kwocie 1 710 zł oraz premie i dodatki na zasadach i warunkach określonych w regulaminie organizacji pracy i sprawowania opieki w Zakładzie oraz wynagradzania.

Dowód:

- akta osobowe powoda J. B. (1)
- akta osobowe powoda M. S.

Z dniem 01 marca 2012 roku obowiązki Dyrektora Zakładu przejęła Siostra D. W.. Od tego czasu zaczęła się ona przyglądać pracy powodów, albowiem wcześniej pracowała w innym zakładzie rehabilitacyjnym, gdzie również zatrudniano konserwatorów, co dawało jej skalę porównawczą. Zauważyła, iż prace związane z remontem łazienki (obejmującą łazienkę dla personelu wielkości normalnej domowej łazienki, toaletę dla pacjentów, salę kąpielową

o powierzchni 15 m² i brudownik) idą bardzo wolno. Pomimo, iż prace te rozpoczęły się w grudniu 2011 roku, a wskazane pomieszczenia mają powierzchnię nie większą niż 40 m², do miesiąca maja 2012 roku nie zakończyły się. Ze względu na uciążliwość tego remontu dla personelu i pensjonariuszy, Dyrektor Zakładu postanowiła w połowie maja 2012 roku zatrudnić firmę zewnętrzną do wykończenia tych pomieszczeń. Firma ta położyła regipsy, gładzie, wylała podłogi, położyła kafelki, obniżyła sufit, założyła instalację elektryczną i armaturę oraz wykonała inne typowe prace wykończeniowe. W tym czasie powodowie wykonywali inne drobne prace, które można traktować jako prace konserwatorskie, to jest wyłożyli płytkami kawałek korytarza, pomalowali magazyn i inne.

Dowód:

- przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej Siostry Dyrektor D. W. – k. 70 akt
- zeznania świadka A. R. – k. 66 akt

Nadto dostrzegalne było, że powodowie w godzinach pracy znajdowali czas na kawę i czytanie gazet. Często zdarzało się, że do wykonywania danej czynności udawali się razem, pomimo iż nie były to prace wymagające współpracy dwóch osób (np. razem zajmowali się ustawianiem telewizora, przy czym jeden z nich siedział i przyglądał się temu, albo też przyglądał się wykonywaniu innej pracy przez drugiego). Powodowie pomimo obowiązującego ich zakresu obowiązków, nie przycinali drzew w ogrodzie i nie zawsze kosili przerośniętą trawę.

Dowód:

- przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej Siostry Dyrektor D. W. – k. 70 akt
- zeznania świadka A. R. – k. 66 akt

Zgłaszanie powodom konieczności usuwania usterek i innych awarii odbywało się w dwojaki sposób, a mianowicie albo były one zlecane im bezpośrednio przez Dyrektora Zakładu, albo były wpisywane do prowadzonego zeszytu usterek, z którym powodowie mieli obowiązek zapoznawać się na bieżąco.

Dowód:

- przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej Siostry Dyrektor D. W. – k. 70 akt
- zeszyt usterek za okres od 20 grudnia 2010 roku do 28 sierpnia 2013 roku – k. 89 akt

W 2011 roku, poprzez zapisy w zeszycie zgłoszono powodom 58 usterek, zaś do listopada 2012 roku – 95 usterek, przy czym ich charakter w przeważającym stopniu był drobny i nie wymagał znacznego nakładu czasu pracy (np. wymiana żarówek, przełożenie drabinek przy łóżku, naprawa urwanego uchwyty czy listwy przy podłodze, itp.)

Niekiedy zgłaszanie usterek w ten sposób odbywało się w odstępach kilku dniowych.

Dowód:

- zeszyt usterek za okres od 20 grudnia 2010 roku do 28 sierpnia 2013 roku – k. 89 akt

Mając na uwadze opieszałość powodów w wykonywaniu powierzonych im czynności remontowych oraz konieczność niecierpiącego zwłoki przystosowania budynku dla pensjonariuszy będących osobami niepełnosprawnymi, Dyrektor Zakładu postanowiła, iż do stricte prac remontowych wynajmować będzie zewnętrzne firmy profesjonalnie zajmujące się tego rodzaju pracami. W związku z powyższym zweryfikowała zakres czynności pracy powodów, i uznała, iż pozostałe prace konserwatorskie i remontowe mogą być wykonywane przez powodów w ramach umowy o prace w wymiarze 1/2 etatu.

Dowód:

- przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej Siostry Dyrektor D. W. – k. 70 akt
- zeznania świadka A. R. – k. 66 akt

Dyrektor Zakładu nie miała zamiaru zwalniać powodów, a jedynie ograniczyć im wymiar czasu pracy do takiego, jaki rzeczywiście jest konieczny na wykonywanie powierzanych obowiązków.

Dowód:

- przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej Siostry Dyrektor D. W. – k. 70 akt

W dniu 30 sierpnia 2012 roku strona pozwana doręczyła powodom J. B. (1) i M. S. oświadczenia o wypowiedzeniu umów o pracę zawartych w dniu 01 kwietnia 2006 roku w części dotyczącej wymiaru czasu pracy z całego etatu na 1/2 etatu, a co za tym idzie – również w części wynagrodzeń, które od dnia wejścia w życie zmian zostaną zmniejszone o połowę, to jest z kwoty 1 710 zł na 855 zł z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 30 listopada 2012 roku.

Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę podała brak zapotrzebowania na pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika remontowo-budowlanego.

Jednocześnie pouczone powodów, iż jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, to jest do dnia 15 października 2012 roku nie złożą oświadczeń o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowane zmiany warunków umów.

Dowód:

- wypowiedzenie powodowi J. B. (1) warunków umowy o pracę z dnia 30 sierpnia 2012 roku – w aktach osobowych powoda
- wypowiedzenie powodowi M. S. warunków umowy o pracę z dnia 30 sierpnia 2012 roku – w aktach osobowych powoda

Podczas wręczania powodom oświadczeń o wypowiedzeniu umów o pracę, Dyrektor Zakładu poinformowała ich, iż w związku z koniecznością przeprowadzenia kolejnych remontów w Zakładzie, zamierza zatrudnić firmy zewnętrzne. Jednocześnie przekazała im, iż potrzeby Zakładu są takie, że potrzebuje dwóch konserwatorów po pół etatu.

Dowód:

- przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej Siostry Dyrektor D. W. – k. 70 akt

Powód J. B. (2) w dniu 12 października 2012 roku, a więc przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, złożył stronie pozwanej oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy. Wskazał, iż jest jedynym żywicielem rodziny, a co za tym idzie oferowane mu 1/2 etatu, w żaden sposób nie może zaspokoić podstawowych potrzeb jego rodziny.

Dowód:

- oświadczenie powoda J. B. (1) z dnia 12 października 2012 roku – w aktach osobowych powoda

Również powód M. S. w dniu 15 października 2012 roku złożył stronie pozwanej oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy, wskazując, iż nie odpowiadają one jego potrzebom ekonomicznym i go nie satysfakcjonują.

Dowód:

- oświadczenie powoda M. S. z dnia 15 października 2012 roku – w aktach osobowych powoda

Z dniem rozwiązania z powodami stosunków pracy strona pozwana zatrudniała ponad 20 osób.

Fakt przyznany

Z dniem 01 grudnia 2012 roku strona pozwana przyjęła do pracy na stanowisku pracownika gospodarczego – konserwatora K. P. (1) na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 28 lutego 2013 roku w wymiarze pełnego etatu.

Dowód:

- umowa o pracę K. P. (2) z dnia 01 grudnia 2012 roku – k. 44 akt
- rozwiązanie umowy o pracę z K. P. (2) z dnia 11 stycznia 2013 roku – k. 45 akt
- świadectwo pracy K. P. (2) – k. 46 akt

Z uwagi na konieczność zatrudniania, ze względu na charakter pracy w Zakładzie- i zapewnienia ciągłej obecności przynajmniej jednego z konserwatorów (w razie nieobecności drugiego), dwóch osób na tym stanowisku (w ramach 1/2 etaty), w dniu 01 lutego 2013 roku na to stanowisko w wymiarze 1/2 etatu przyjęła K. Ł..

Dowód:

- umowa o pracę K. Ł. z dnia 01 lutego 2013 roku – k. 47 akt

Powód J. B. (1) pomimo wystąpienia przeciwko stronie powodowej z roszczeniem o zapłatę odprawy pieniężnej złożył w pozwanym Zakładzie ponownie podanie o przyjęcie do pracy.

Okoliczność bezsporna

Sąd zważył, co następuje:

Zarówno powództwo J. B. (1) jak i M. S. nie zasługuje na uwzględnienie.

Powodowie wnieśli o zasądzenie na ich rzecz od strony pozwanej Zakładu (...) św. E. w D. kwot po 4 104 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odprawy pieniężnej w wysokości dwukrotnego wynagrodzenia. W uzasadnieniu swych pozwów wywodzili, iż wypowiedzenie im umów o pracę, uczynione w dniu 30 sierpnia 2012 roku, nastąpiło wyłączenie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, to jest w związku z redukcją zatrudnienia podyktowaną względami ekonomicznymi.

Co do zasady podstawę prawną powództw we wskazanym zakresie stanowią przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.) zwanej dalej „ustawą o zwolnieniach grupowych”. W pierwszym rzędzie wskazać jednakże należy, że powodowie w zasadzie nie sprecyzowali, czy postawę zgłoszonych żądań stanowią przepisy przywołanej ustawy w zakresie tzw. „zwolnień grupowych” czy też „zwolnienia indywidualnego”. W związku z tym Sąd był zobligowany do oceny wystąpienia ewentualnie dwóch wskazanych podstaw prawnych roszczenia. Odnosząc się w pierwszej kolejności do tzw. „zwolnień grupowych” uregulowanych w art. 1 wskazanego aktu prawnego, przypomnieć trzeba, że zgodnie z art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego mniej niż 100 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 10 pracowników. Wyrażnego podkreślenia wymaga także, że istotnie ważnymi kryteriami stosowania tego trybu zwolnień grupowych jest zwolnienie z pracy liczby pracowników określonej w art. 1 ust. 1 w/w ustawy pracowników z przyczyn

niedotyczących pracowników w okresie nieprzekraczającym 30 dni. Ważnym pozostaje również, że stosowanie ustawy o grupowych zwolnieniach nie jest wyłączone w razie zbiegu (konkurencji) przyczyn wypowiedzenia, z których część nie dotyczy pracownika, a część jest z nim związana. Chodzi tu jednakże tylko o grupowe zwolnienie, bo w razie zwolnienia indywidualnego do zastosowania ustawy o grupowych zwolnieniach nieodzowne jest, aby przyczyny niedotyczące pracownika były wyłącznym powodem zwolnienia (art. 10 ust. 1 ustawy). W razie bowiem grupowych zwolnień, ustawy nie stosuje się tylko do pracowników, których zwolniono wyłącznie z przyczyn ich dotyczących. Istotnym przy tym wreszcie pozostaje, że w razie przeprowadzania „zwolnień grupowych” pracodawca obowiązany jest zastosować szczególny – określony przepisami art. 2-4 wskazanej ustawy tryb zwolnień. Przede wszystkim zobligowany jest do przeprowadzenia tzw. konsultacji związkowej.

W świetle poczynionych w niniejszej sprawie ustaleń faktycznych wynika, iż u strony pozwanej, rozwiązanie stosunku pracy z powodami nie nastąpiło w ramach tak rozumianego zwolnienia grupowego. Jak ustalono w niniejszej sprawie w pozwanym Zakładzie zatrudnionych było ponad 20 osób, a w okresie od dnia 01 czerwca 2012 roku do 01 lutego 2013 roku rozwiązano tylko 3 umowy o pracę w tym 2 z powodami za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Przyjmując nawet, gdyby stosunki pracy zostały rozwiązane z przyczyn dotyczących pracodawcy, to sytuacja ta nie spełniała wymogu określonego w art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Ze względu na powyższe należało zatem rozważyć, czy do powodów nie ma zastosowania regulacja przedmiotowej ustawy w związku z tzw. indywidualnym zwolnieniem z przyczyn nie dotyczących pracownika. Przepis art. 10 w zw. z art. 5 ust. 3-7 ustawy o zwolnieniach grupowych nakłada bowiem na pracodawcę obowiązek wypłaty w/w odpraw także w przypadku zwolnień indywidualnych przy czym obowiązek ten powstaje wyłącznie w przypadku zaistnienia następujących okoliczności:

1. zwolnienie dokonywane jest przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników;
2. wyłącznymi przyczynami stanowiącymi powód zwolnienia są przyczyny niedotyczące pracowników;
3. zwolnienie w okresie 30 dni obejmuje mniejszą liczbę pracowników niż, ta która warunkuje istnienie zwolnienia grupowego.

Wszystkie wskazane powyżej okoliczności muszą zaistnieć łącznie, a niespełnienie którejkolwiek z nich wyklucza możliwość przyznania odprawy pieniężnej opisanej w ustawie o zwolnieniach grupowych. Zaistnienie natomiast wszystkich z wymienionych kryteriów uprawnia pracownika, zgodnie z treścią art. 8 ustawy, do otrzymania odprawy pieniężnej 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 8 lat.

W tym miejscu wyraźnego podkreślenia wymaga, że art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników dotyczy także ustania stosunku pracy wskutek dokonania wypowiedzenia zmieniającego (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 18 września 2012 roku, III AUa 494/12, Lex nr 1220445). Przyjmuje się bowiem, iż dorobek orzecznictwa na tle tej ustawy ma odpowiednie przełożenie także do rozwiązania stosunku pracy na podstawie Kodeksu pracy w trybie art. 42 § 2 i 3.

Przenosząc powyższe na kanwę przedmiotowej sprawy, wskazać należy, że niewątpliwie aktualne są okoliczności wskazane w punkcie 1 i 3, bezsporna jest bowiem liczba pracowników zatrudniana przez stronę pozwaną w dniu rozwiązania stosunku pracy z powodami, a także fakt rozwiązania z nimi stosunków pracy. Spór natomiast sprowadza się do oceny przyczyny wypowiedzenia powodów umów o pracę zawartych na czas nieokreślony. Zdaniem bowiem powodów przyczyna wypowiedzenia im umowy o pracę leży jedynie po stronie pracodawcy, albowiem dokonano redukcji zatrudnienia ze względu na sytuację materialną pracodawcy. Strona pozwana tymczasem zakwestionowała

to stanowisko, podnosząc, że faktyczne powody rozwiązania przedmiotowych umów o pracę leżały także po stronie pracowników.

W tym aspekcie w pierwszej kolejności wskazać należy, że w świetle przytoczonego art. 10 ust. 1 odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych przysługuje, jeżeli przyczyny nie dotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Przez „wyłączny powód” należy rozumieć sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1990 roku, I PR 319/90, OSNCP 1992, z. 11, poz. 204; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07 lipca 2000 roku, I PKN 728/99, OSNP 2002, Nr 2, poz. 40; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 stycznia 2009 roku, II PK 108/08, Lex nr 738347). Wyraźnego jednakże podkreślenia wymaga, że stwierdzenie „współprzyczynienia się” pracownika do rozwiązania z nim stosunku pracy wyłącza możliwość przyznania mu odprawy pieniężnej ze wskazanej ustawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 roku, I PK 144/11, Lex nr 1219488).

Powodowie J. B. (1) i M. S. byli zatrudnieni u strony pozwanej na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, a zatem zgodnie z obowiązującą procedurą- pracodawca w oświadczeniach o wypowiedzeniu warunków umów o pracę wskazał przyczynę zmiany stosunków pracy, a mianowicie brak zapotrzebowania na pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika remontowo-budowlanego.

W ocenie Sądu w świetle poczynionych ustaleń faktycznych w sprawie nie sposób przyjąć jednak, by wyłączną przyczyną wypowiedzeń zmieniających, które w konsekwencji nie przyjęcia przez powodów nowo zaproponowanych warunków pracy i płacy stały się wypowiedzeniami definitywnymi, były przyczyny nie dotyczące pracowników. Wprost przeciwnie, ujawnione w niniejszej sprawie dowody wykazały, iż przyczyną wypowiedzenia zmieniającego były poważane zastrzeżenia co do pracy powodów. Faktem pozostaje, że w zakresie obowiązków powodów leżały różnego rodzaju czynności mieszczące się zarówno w ramach ogólnie pojętych prac budowlanych oraz prac konserwatorskich. Nie ulega jednakże wątpliwości, że – ze względu na nieumiejętność prawidłowego zorganizowania sobie czasu pracy – nie byli w stanie terminowo wykonywać zlecanych im czynności oraz wypełnić obowiązków nałożonych na nich w ramach stosunku pracy. Jak ustalono np., remont pomieszczeń w pozwanym Zakładzie obejmujący łazienkę dla personelu wielkości normalnej domowej łazienki, toaletę dla pacjentów, salę kąpielową o powierzchni 15 m² i brudownik o łącznej powierzchni nie większej niż 40 m² trwał od grudnia 2011 roku do połowy maja 2012 roku i nie został przez powodów zakończony. W takim przypadku, mając na uwadze zwłaszcza charakter strony pozwanej, która jest Zakładem (...), istniała konieczność zlecenia dokończenia tego remontu przez firmę zewnętrzną. Okoliczności te wpływają wprost z zeznań przedstawiciela strony pozwanej Siostry Dyrektor D. W. oraz zeznań świadka A. R., którym nie sposób odmówić wiarygodności. Okoliczności tej co do zasady nie kwestionowali sami powodowie, przyznając, że nie podolali w terminie temu zleceniu. Przy czym na uwzględnienie nie zasługują tłumaczenia powodów, jakoby nie byli oni w stanie wykonać tych prac budowlanych ze względu na konieczność wykonywania przez nich w tym samym czasie jeszcze innych czynności konserwatorskich. W świetle bowiem poczynionych ustaleń powodowie w nieprawidłowy sposób organizowali sobie pracę. Często zdarzało im się wykonywać jedną czynność razem, pomimo iż nie były to prace wymagające współpracy dwóch osób (np. razem zajmowali się ustawianiem telewizora, przy czym jeden z nich siedział i przyglądał się temu, albo też przyglądał się wykonywaniu innej pracy przez drugiego). Niejednokrotnie znajdowali także czas na kawę i czytanie gazet w godzinach pracy. Jak wynika natomiast z analizy ujawnionego w sprawie zeszytu usterek w 2011 roku w ten sposób zostało zgłoszonych powodom 58 usterek, co oznacza, iż około jedna usterka przypadała na tydzień, zaś do listopada 2012 roku – 95 usterek, co z kolei świadczy o tym, iż na tydzień przypadały około 2 usterki. Przyjmując nawet, iż treść zeszytu nie do końca odzwierciedla wszystkie zgłaszane usterki i awarie, albowiem były one zlecane powodom także ustnie, nie sposób przyjąć, iż obciążenie powodów pracą było znaczne. Nie można bowiem tracić z pola widzenia, iż usuwanie większości tych usterek, nie wymagało znacznego nakładu czasu pracy (były to wymiany żarówek, przełożenie drabinek przy łóżku, naprawa urwanego uchwytu czy listwy przy podłodze).

Zweryfikowanie zatem zakresu obowiązków powodów i ich ograniczenie (poprzez wyłączenie poważniejszych prac budowlanych) nastąpiło w związku z postawą powodów, a nie wyłącznie z okolicznościami leżącymi po stronie pozwanego pracodawcy. Oceny takiego stanu rzeczy nie zdołali obalić powodowie, którzy w żaden sposób – poza swoimi twierdzeniami – nie udowodnili, iż przyczyną złożenia im wypowiedzenia zmieniającego była redukcja zatrudnienia podyktowana sytuacją ekonomiczną strony pozwanej. Przedstawiciel strony pozwanej temu kategorycznie zaprzeczył, a Sąd za zgodne z rzeczywistością uznał to stanowisko. W świetle bowiem doświadczenia życiowego i logicznego rozumowania oczywistym jest, iż zatrudnienie firmy zewnętrznej do wykonania prac budowlanych jest kosztowniejsze niż zlecenie wykonania tych czynności pracownikom w ramach stosunku pracy. A zatem twierdzenia o złej kondycji finansowej pozwanego zakładu nie mają racji bytu.

Z tych też względów Sąd nie podzielił stanowiska powodów w zakresie przyczyny złożenia im wypowiedzeń zmieniających umowy o pracę, które wobec nie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę stały się wypowiedzeniami zmieniającymi.

Oczywiście nie ma żadnych podstaw do przyjęcia, że przyczyny wypowiedzenia zmieniającego można uznać jednocześnie za przyczyny wypowiedzenia definitywnego. W każdym wypadku należy dokonywać oceny takiego powiązania indywidualnie. W ocenie Sądu ze względów opisanych powyżej w przedmiotowej sprawie pewien związek między wypowiedzeniem zmieniającym i wypowiedzeniem definitywnym niewątpliwie istnieje, i ma taki charakter, aby możliwe było proste przeniesienie przyczyn z wypowiedzenia zmieniającego na wypowiedzenie definitywne.

Na marginesie wskazać tylko należy, że również w sytuacji ustalenia, iż przyczyny wypowiedzenia powodom umowy o pracę leżały tylko wyłącznie po stronie pracodawcy, a mianowicie, iż było to wyborem pracodawcy niezależnym od pracowników, to żądania powodów zgłoszone w niniejszej sprawie również nie zasługiwałyby na uwzględnienie.

W ugruntowanym w tym zakresie orzecznictwie przyjmuję się bowiem, że niekiedy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Ocena natomiast, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych. Sąd dokonując takiej oceny powinien po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy. Po drugie, ocena ta powinna być zobiektywizowana, co oznacza, że sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc, osoba znajdującą się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć. Po trzecie - dokonując takiej oceny sąd powinien 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 (patrz np.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 roku, I PK 144/11; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02 grudnia 2011 roku, III PK 30/11; wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 18 września 2012 roku, III AUa 494/12).

Ocena całokształtu okoliczności ujawnionych w sprawie prowadzi do wniosku, że powodom zaproponowano odpowiednie warunki pracy, a zatem odmowę ich przyjęcia potraktować należy jako współprzyczynę rozwiązania stosunków pracy. W ocenie Sądu- z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanych warunków- w zasadzie można było oczekiwać, iż powodowie powinni przyjąć zaoferowane im nowe warunki. Wraz bowiem z ograniczeniem etatu wiązało się nie tylko obniżenie wynagrodzenia, ale również istotne ograniczenie zakresu obowiązków powodów w ramach stosunku pracowniczego (to jest dotyczące czasochłonnych prac budowlanych). Obowiązki natomiast, jakie miały zostać powierzone powodom w ramach nowych warunków umowy o pracę, były tego rodzaju, iż na ich wykonanie wystarczał czas pracy przewidziany na 1/2 etatu. Nadto nie można tracić z pola widzenia, iż w interesie strony pozwanej, ze względu na charakter prowadzonego zakładu opiekuńczo-leczniczego było zatrudnianie dwóch pracowników gospodarczych – konserwatorów, a nie jednego. Strona pozwana, co wyraźnie podkreślano, nie miała zamiaru rozwiązać stosunku pracy z powodami, albowiem ze względu na okres zatrudnienia znali oni już specyfikę tej pracy.

Biorąc po uwagę powyższe okoliczności oraz warunki zaproponowane powodom w wypowiedzeniu zmieniającym, zmniejszające im wymiar czasu pracy o połowę, a co za tym idzie również wynagrodzenia, ale w sytuacji znacznego ograniczenia zakresu obowiązków, jaki dotychczas wykonywali w ramach całego etatu - trudno byłoby uznać, że warunki wypowiedzeń zmieniających prowadziły do rażąco niekorzystnych zmian warunków pracy i płacy powodów.

W związku z powyższym powodom nie przysługuje odprawa na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 roku. Zgłoszone zatem roszczenia są niezasadne i dlatego podlegają oddaleniu.

Zgodnie z przepisem art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i art. 13 § 2 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony.

Wyjątek od powyższej ogólnej zasady przewiduje jednakże art. 102 k.p.c., który pozwala w szczególnie uzasadnionych wypadkach na zasądzenie od strony przegrywającej tylko części kosztów lub nieobciążenie jej w ogóle kosztami. Ustawodawca bowiem przyznaje sądowi pewną swobodę w zasądzeniu kosztów procesu, gdy stosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik sporu (art. 98 k.p.c.) sprzeciwiają się względy słuszności, co właśnie wyraża się stwierdzeniem, że w przypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów (art. 102 k.p.c.).

Sąd oceniając całokształt okoliczności przedmiotowej sprawy, zwłaszcza charakter zgłoszonego żądania i przekonanie powodów o zasadności ich roszczeń pracowniczych, doszedł do przekonania, że po stronie przegrywających powodów zachodzą właśnie szczególnie uzasadnione okoliczności o jakich mowa w art. 102 k.p.c.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w punkcie II sentencji wyroku.