

Sygn. akt X P 836/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 grudnia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

**Przewodniczący: SSR Anna Garncarz**

**Ławnicy** -----

Protokolant: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 2 grudnia 2013 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa E. S. –. D.

przeciwko S. P. S. K. nr (...) we W.

**o odprawę pieniężną**

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

### UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 9 września 2013 roku powódka E. S. D. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej S. P. S. K.nr (...) we W. kwoty 36 048 zł brutto tytułem należnej odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30 lipca 2013 roku do dnia zapłaty oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 1800 zł.

W uzasadnieniu wskazała, że dochodzona pozwem kwota stanowi odprawę jaką pracodawca winien wypłacić z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika. W ocenie powódki, nie przyczyniła się do rozwiązania stosunku pracy, które nastąpiło poprzez nieprzyjęcie wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy wiążących się z utratą mocy obowiązującej Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania. Zmiany w zakresie wynagradzania były dla niej rażąco niekorzystne, gdyż będąc pracownikiem z 27 - letnim doświadczeniem zawodowym i ponad 20 letnim stażem pracy u pracodawcy, utraciłaby prawo do 6 - miesięcznej odprawy w miejsce 3 - miesięcznej w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika oraz w krótkim czasie tj. za 3 lata utraciłaby prawo do dodatku do pensji w wysokości 10% zasadniczego wynagrodzenia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu.

Strona pozwana zarzuciła, że odprawa pieniężna, której żąda powódka, jest należna jedynie w przypadku, jeżeli przyczyny niedotyczące pracowników stanowią wyłączną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie stosunku pracy. Istota wypowiedzenia zmieniającego sprowadzała się jedynie do zastąpienia Zakładowego Układu Pracy - Regulaminem Wynagradzania. W ocenie strony pozwanej, wypowiedzenie dotychczasowych warunków płacy nie

jest jednoznacznie niekorzystne. Powódka utraciła prawo do 10% dodatku stażowego, jednak zgodnie z par. 8 Regulaminu Wynagradzania pracownik ma prawo do dodatku za wysługę lat w wysokości do 20% wynagrodzenia podstawowego. W ocenie strony pozwanej odmowa przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy podyktowana była również przyczynami, które dotyczą pracownika (np. dążenie do uzyskania odprawy, chęć podjęcia pracy u innego pracodawcy). Strona pozwana zarzuciła dodatkowo, że zmiana zasad wynagradzania była związana z problemami finansowymi strony pozwanej.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

E. S. D. od dnia 18 maja 1992 roku była zatrudniona w S. P. S. K. Nr(...) we W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Średnie miesięczne wynagrodzenie wynosiło za okres ostatnich trzech miesięcy pracy 6008 zł brutto, z czego wynagrodzenie podstawowe wynosiło 3755 zł.

Poprzednim miejscem pracy powódki E. S. D. było W. B. P., gdzie pracowała na podstawie umowy o pracę w okresie od 10 grudnia 1986 roku do 22 lipca 1991 roku.

**dowód:** wykaz składników wynagrodzenia (k. 21)

zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia (akta osobowe pracownika);

świadczenie o pracy (akta osobowe pracownika);

W dniu 30 czerwca 2009 roku w S. P. S. K. Nr (...) we W. przyjęto Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy.

Zgodnie z paragrafem 11 Układu pracownikowi z tytułu wykonywanej pracy w Szpitalu przysługiwały m.in. dodatek za wysługę lat oraz dodatek za 30 letni staż pracy, w tym co najmniej 20 letni okres zatrudnienia w(...) we W.. Dodatek za wysługę lat przysługiwał po 5 latach pracy i wzrastał o 1% za każdy następny rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wliczeniu podlegały wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia zakończone wydaniem świadectwa pracy.

**dowód:** Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 30 czerwca 2009 roku (k. 17);

Dodatek za 30 letni staż pracy wynosi 10 % wynagrodzenia zasadniczego.

***Bezsporne***

W dniu 22 października 2009 roku w S. P. S. K. Nr (...) we W. uchwalono protokół nr 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Na jego podstawie pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli pracownik był zatrudniony w (...) ponad 20 lat przysługiwała odprawa pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

**dowód:** Protokół nr 1 do ZUZP (k. 13);

W dniu 30 października 2012 roku ustalono w S. P. S. K. nr (...) we W. Regulamin Wynagradzania zastępujący Zakładowy Układ Zbiorowy.

Zgodnie z paragrafem 7 regulaminu, pracownikowi z tytułu wykonywanej pracy w Szpitalu przysługuje m.in. dodatek za wysługę lat oraz odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Dodatek za wysługę lat po 5 latach pracy wynosi 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Do okresu uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia zakończone wydaniem świadectwa pracy lub innym dokumentem potwierdzającym zatrudnienie. Dodatek za wysługę lat wypłaca się za wszystkie dni pracy, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie.

**dowód:** Regulamin Wynagradzania z dnia 30 października 2012 roku (k. 41);

Przyczyną wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania była trudna sytuacja finansowa

S. P. S. K. nr(...)we W..

### ***bezsporne***

Pismem z dnia 6 marca 2013 roku Dyrektor S. P. S. K. nr 1 we W. dokonał wypowiedzenia E. S. D. umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia płatnego w sposób i na warunkach przewidzianych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy Pracowników (...) we W. z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę mocy obowiązującej Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Pracowników (...)we W. z dnia 1 lipca 2009 roku i zastąpienie go Regulaminem Wynagradzania obowiązującym od 13 listopada 2012 roku.

**dowód:** wypowiedzenie warunków umowy o pracę (k. 7);

W dniu 14 maja 2013 roku E. S. D. złożyła oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, nas skutek czego umowa uległa rozwiązaniu.

**dowód:** oświadczenie z dnia 14 maja 2013 roku (akta osobowe);

E. S. D. pismem z dnia 15 lipca 2013 roku wezwała Dyrektora S. P. S. K. nr (...) we W. do zapłaty należnej odprawy pieniężnej.

**dowód:** kserokopia pismo z dnia 15 lipca 2013 roku wraz z potwierdzeniem nadania przesyłki (k. 9);

W odpowiedzi na wezwanie Dyrektor S. P. S. K.nr (...)we W. odmówił wypłaty odprawy wskazując, że nowe warunki wynagradzania nie są dla pracownika rażąco niekorzystne a odmowa przyjęcia proponowanych warunków pracy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

**dowód:** pismo z dnia 7 stycznia 2013 roku (k. 10);

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało oddaleniu w całości, brak było bowiem podstaw do wypłaty odprawy.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie dowodów przeprowadzonych przez Sąd w toku postępowania.

Sąd w całości uznał za wiarygodne przedłożone przez strony dowody z dokumentów w postaci kopii regulaminu i Zakładowego Układu Zbiorowego jak również akt osobowych powódki. Brak było podstaw do kwestionowania ich prawdziwości. Wysokość przysługującej w oparciu o postanowienia ZUZP dodatku za 30 letni staż pracy Sąd uznał za okoliczność między stronami bezsporną. Jej wysokość nie wynikała z przedstawionego egzemplarza ZUZP, została dopisana pismem ręcznym, jednakże powódka powoływała się na taką wysokość dodatku, z kolei strona pozwana nie zakwestionowała tak podanej jego wysokości. Powyższe w ocenie Sądu pozwalało na uznanie tej okoliczności za przyznaną zgodnie z art. 230 k.p.c.

Za okoliczność bezsporną Sąd uznał ponadto okoliczności stanowiące podstawę wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania.

Powódka swoje roszczenie opierała na treści protokołu nr 1 stanowiącego uzupełnienie postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, wskazując, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Bezspornie w oparciu o art. 9 § 1 k.p. należy przyjąć, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obowiązujący w S. P. S. K. nr (...) we W. stanowi źródło prawa pracy i podstawę prawną do formułowania roszczenia o wypłatę odprawy w wysokości 6 - miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Istota sporu dotyczyła interpretacji przesłanki uprawniającej do uzyskania odprawy w postaci rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, którą należy uznać za tożsamą zarówno na gruncie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy jak również art. 10 ust. 1 Ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, który to przepis ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy w następstwie dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy z przyczyn określonych w art. 1 ustawy oraz nieprzyjęcia przez pracownika zaproponowanych przez pracodawcę nowych warunków.

Za stronę rozwiązującą stosunek pracy uważa się w tym przypadku co do zasady pracodawcę, dążącego do zmiany treści stosunku pracy, a nie pracownika, który na tę zmianę się nie godzi. Przy czym dla określenia przyczyn rozwiązania stosunku pracy należy brać pod uwagę także motywy dla jakich pracownik odmówił przyjęcia nowych warunków pracy. Powody dla których pracownik nie zgodził się na nowe warunki pracy lub płacy nie są bowiem obojętne dla ustalenia, po której ze stron leży przyczyna rozwiązania stosunku pracy.

Powódka wskazała, że nie przyjęła nowych warunków płacy, ponieważ uległy istotnemu pogorszeniu z uwagi na utratę prawa do dodatku do wynagrodzenia za 30 letni staż pracy oraz utratę możliwości uzyskania odprawy pieniężnej w wysokości 6 krotności miesięcznego wynagrodzenia w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Strona pozwana w odpowiedzi na powyższe wskazała, że zgodnie z nowym Regulaminem Wynagradzania powódka byłaby uprawniona do dodatku za wysługę lat w wysokości 20 % wynagrodzenia zasadniczego, zatem wynagrodzenie nie uległo istotnemu zmniejszeniu.

Należy wskazać, że okoliczność podniesiona przez stronę pozwaną nie ma znaczenia dla oceny pogorszenia warunków płacy ponieważ, dodatek za wysługę lat przysługiwał powódce zarówno na gruncie ZUZP jak i nowego regulaminu wynagradzania. Należy zatem ocenić czy obniżenie przysługującego wynagrodzenia po uzyskaniu przez powódkę 30 letniego stażu pracy stanowiło wystarczającą podstawę do przyjęcia, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Dodatek za 30 letni staż pracy miał wynieść 10 % wynagrodzenia zasadniczego powódki, które w dacie rozwiązania stosunku pracy wynosiło 3755 zł, zatem byłaby to kwota 375,50 zł. Z kolei średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki za ostatnie trzy miesiące zatrudnienia z uwzględnieniem uzyskiwanych dodatków funkcyjnych i za wysługę lat wynosiło 6008 zł brutto. Z porównania dotychczas osiąganego wynagrodzenia w kwocie 6008 zł oraz możliwego do uzyskania po upływie okresu 3 lat, kiedy to powódka legitymowałaby się 30 letnim stażem pracy, w wysokości 6383,50 zł wynika, że obniżenie przysługującego do uzyskania wynagrodzenia nie było znaczne ani rażące. Dodatkowo należy wskazać, że wypowiedzenie dotyczyło jedynie warunków płacy i nie wiązało się ze zwiększeniem obowiązków po stronie pracownika. Nie była to zatem radykalna zmiana uzasadniająca przyjęcie, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy leżała wyłącznie po stronie pracodawcy.

Podobnie należy ocenić obniżenie wysokości odprawy w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy z 6 - krotności miesięcznego wynagrodzenia do jej ustawowego poziomu w wysokości 3 - miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Zmiana wysokości odprawy w przeciwieństwie do wynagrodzenia nie wpływa na bezpośrednie pogorszenie warunków płacy pracownika, ponieważ jest uzależniona od zdarzenia przyszłego i

niepewnego a dotyczącego jedynie możliwości rozwiązania stosunku pracy na przyszłość z przyczyn nietyczących pracownika.

Sąd wydając rozstrzygnięcie uwzględnił także przyczyny, jakie leżały u podstaw wypowiedzenia powódce dotychczasowych warunków płacy leżące po stronie pracodawcy. Dokonując oceny przyczyn wypowiedzenia należy bowiem uwzględnić zarówno interes pracownika jak i zakładu pracy. Podstawę zastąpienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy mniej korzystnym Regulaminem Wynagradzania stanowiła trudna sytuacja finansowa S. P. S. K. nr (...). Zmiana w zakresie wynagradzania nie była znaczna i pracodawca mógł oczekiwać, że powódka przyjmie zaoferowane nowe warunki płacy.

Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności Sąd doszedł do przekonania, że odmowa przyjęcia warunków płacy przez powódkę nie zasługuje na aprobatę i stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Nowe warunki płacy nie miały charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, nie wpływały na znaczące obniżenie warunków płacy. W takiej sytuacji brak jest podstaw, które usprawiedliwiałyby wypłacanie odprawy. (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 12 kwietnia 2012 r. I PK 144/2011 LexPolonica nr 4003441). Z tych względów powództwo podlegało oddaleniu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Orzeczenie o kosztach postępowania znajduje oparcie w treści art. 102 k.p.c. Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną w pełnej wysokości, biorąc pod uwagę to, że wynik sprawy zależał od oceny Sądu, zaś powódka była przeświadczona o słuszności swojego roszczenia. Za takim orzeczeniem przemawiało także porównanie sytuacji majątkowej i zdrowotnej powódki z sytuacją majątkową pracodawcy, który w zakresie zastępstwa procesowego korzystał z pomocy stałej obsługi prawnej. Dlatego też Sąd zasądził na rzecz strony pozwanej jedynie 1/4 część żądanych kosztów zastępstwa procesowego tj. jedynie kwotę 450 zł, nie uwzględniając w pozostałej części wniosku o zasądzenie kosztów wg norm przepisanych tj. w wysokości 1.800 zł.

Orzeczenie o kosztach sądowych Sąd oparł o treść art. 113 ustawy o kosztach sądowych.