

Sygn. akt IV P 179/18

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 8 stycznia 2019 r. w Puławach

sprawy z powództwa T. F.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w L.

o odprawę

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 31 sierpnia 2018r. powódka T. F. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego (...) Sp. z o.o. w L. kwoty 3.150 zł tytułem odprawy na podstawie art. 1 i art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 sierpnia 2018r.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w L. powództwa nie uznawała i wniosła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

T. F. zatrudniona była w pozwanej (...) sp. z o.o. w L. od 1 lutego 2014r., w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu, jako sprzedawca-kasjer, w sklepie należącym do pozwanej spółki w P. przy ul. (...) (akta osobowe).

Pozwana spółka prowadzi działalność polegającą min. na produkcji pieczywa, świeżych wyrobów ciastkarskich, a także ich sprzedaży i pozwana spółka min. prowadzi ok. 18 sklepów- punktów sprzedaży (ksero odpisu z KRS k. 21-24, zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) k.40v, zeznania świadka M. K. k.30v-31v). Zakład produkcyjny mieści się w L. i do tego Zakładu dojeżdżają samochodem służbowym pracownicy spoza L. min. z K. i z K. (zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...), zeznania świadka M. K.). Sklepy – punkty sprzedaży znajdują się przeważnie w L., był także punkt w P., w którym pracowała powódka i jeszcze jedna pracownica (zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...), zeznania świadka M. K.). Zarząd pozwanej spółki uznał, że punkt sprzedaży w P. jest nierentowny i należy go zlikwidować, ale istniała możliwość, aby pracownice zlikwidowanego sklepu w P. podjęły pracę w jednym z punktów sprzedaży w L. (zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...), zeznania świadka M. K.).

W dniu 30 kwietnia 2018r. powódka a także druga pracownica sklepu w P. otrzymały pisma zawierające oświadczenia woli Prezesa Zarządu pozwanej spółki o wypowiedzeniu im dotychczasowych warunków umowy o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy tj. zaproponowano im po upływie okresu wypowiedzenia nowe miejsce wykonywania pracy tj. L. ul. (...), a jako przyczynę tej decyzji wpisano- reorganizacja przedsiębiorstwa (akta osobowe). Powódka nie odwołała się od tego wypowiedzenia do sądu (bezsporne).

W piśmie z dnia 21 maja 2018r. powódka oświadczyła, że odmawia przyjęcia nowych warunków pracy i płacy (akta osobowe). Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 31 lipca 2018r. (akta osobowe).

Punkt sprzedaży w P. prowadzony przez pozwaną spółkę przestał istnieć z dniem 31 lipca 2018r. (zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...), zeznania świadka M. K.).

W piśmie z dnia 13 sierpnia 2018r. powódka zwróciła się do pozwanego spółki o wypłacenie jej odprawy pieniężnej, a pozwany pracodawca w piśmie z dnia 20 sierpnia 2018r. odmówił wypłaty tej odprawy(akta osobowe).

Miesięczne wynagrodzenie powoda stanowi kwotę 2.208,41 zł (k.25).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o zeznania świadka M. K. i Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc, które to zeznania zgodnie ze sobą opisują stan faktyczny, w szczególności co do możliwości faktycznych zatrudnienia powódki w sklepie w L.. Zeznania te należy obdarzyć wiarą w całości, właśnie z uwagi na ich zgodność ze sobą, a także z uwagi na brak dowodów kwestionujących prawdziwość tych zeznań. Zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc zasadniczo nie są sprzeczne z zeznaniami L. K. słuchanego w trybie art. 299 kpc i świadka M. K., a więc też są wiarygodne.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanego pracodawcy tj. (...) sp. z o.o. w L. odprawy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 sierpnia 2018r. do dnia zapłaty - na podstawie art. 1 i art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2018 poz. 1969), jest nieuzasadnione.

Art. 1 teże ustawy stanowi, że przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Prawo do świadczenia w postaci odprawy na podstawie art. 8 tej ustawy nabywa pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, jeśli niedotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy była wyłącznym powodem zwolnienia pracownika. Obowiązek zapłaty odprawy powstaje nie tylko w przypadku dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia definitywnego, ale również w razie dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia (pracy lub płacy) pracownika, gdy stosunek pracy rozwiąże się, ponieważ pracownik nie przyjmie zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków. Okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpi w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem (np. wyr. SN z 9.11.1990 r. w sprawie I PR 335/90). Sąd Najwyższy w orzeczeniach wypowiadał się co do wymogu wyłączności przyczyny leżącej po stronie pracodawcy i tak w wyrokach: z dnia 9 listopada 1990 r. w sprawie IPR 335/90, z dnia 6 stycznia 2009r. w sprawie II PK 108/08 i z dnia 12 sierpnia 2009 r.

w sprawie II PK 38/09 wyrażono pogląd, iż w pewnych przypadkach odmowa przyjęcia nowych warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. Także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 listopada 1990 r. w sprawie I PR 335/90 wydał tezę: „Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnych wypadkach

potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak 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. Jak podał SN w uzasadnieniu wyroku istotą wypowiedzenia zmieniającego jest bowiem pogorszenie warunków pracy lub płacy. Podstawowe znaczenie ma w tym kontekście, czy przyczyny wypowiedzenia były uzasadnione. Jeżeli tak jest w rzeczywistości, to nie można zasadnie twierdzić o arbitralnej decyzji pracodawcy, czy naruszeniu interesów pracownika i zasad współżycia społecznego. Także w wyroku z dnia 16 listopada 2000 r. w sprawie I PKN 79/00 Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika może być uznane za dokonane wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy i uzasadniać roszczenie o odprawę pieniężną.

Jak wynika z analizy przedstawionego wyżej orzecznictwa Sądu Najwyższego, tak samo ważnym jest interes pracownika, jak i zakładu pracy, a także rodzaj i charakter zaproponowanej pracownikowi pracy oraz analiza, czy w konkretnych okolicznościach sprawy, w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki.

Poza sporem jest, że do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony doszło z uwagi na to, że pozwany pracodawca złożył wobec powódki oświadczenie woli o wypowiedzeniu jej warunków pracy i płacy, a powódka nie przyjęła złożonej jej przez pozwanego pracodawcę propozycji zmiany w zakresie istniejącego pomiędzy stronami stosunku pracy tj. odmówiła kontynuowania zatrudnienia z uwagi na zmianę dotychczasowego miejsca wykonywania pracy. Bezspornym też jest, że ta zmiana warunków zatrudnienia powódki spowodowana była okolicznościami leżącymi po stronie pracodawcy, bo to pracodawca podjął decyzję o reorganizacji przedsiębiorstwa, w tym o likwidacji dotychczasowego miejsca pracy powódki – sklepu w P. i złożył wobec powódki oświadczenie woli o wypowiedzeniu jej warunków umowy o pracę w zakresie zmiany miejsca świadczenia pracy. Zatem w wyniku tego wypowiedzenia zmieniającego nie ulegały zmianie dotychczasowe warunki wynagradzania powódki ani charakter jej pracy, tylko nastąpiła, niekorzystna niewątpliwie dla powódki, zmiana warunków jej dotychczasowego zatrudnienia w pozwanej spółce, polegająca na zmianie miejsca wykonywania przez nią pracy z miejscowości, w której mieszka na miejscowość odległą o ponad 40 kilometrów od miejsca jej zamieszkania.

Jak wynika z zeznań Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc, a także świadka M. K., powódce zaproponowano wtedy realną i faktyczną możliwość dalszego wykonywania przez nią pracy sprzedawcy w sklepie należącym do pozwanej spółki w L. przy ul. (...), bo na tamten czas obsada tego sklepu nie była pełna. Powódka mieszka w P., które są oddalone od L. o ponad 40 km i ta zmiana miejsca wykonywania pracy – jak podała powódka słuchana w trybie art. 299 kpc, spowodowała, że nie mogła ona przyjąć tej propozycji pracodawcy, a konkretnie nie mogła jej przyjąć ze względu na odległość pomiędzy miejscem zamieszkania a miejscem pracy, bo dojazd byłby dla niej kłopotliwy, kosztowny, zabierałby dużo czasu, przez co nie byłaby w stanie sprostać obowiązkowi opieki nad dzieckiem 10-letnim, które tylko do 16.00 było w świetlicy. Ponadto, jak podała powódka, zarabia ona niewiele i koszty dojazdu pochłaniałyby jej część tych zarobków.

Oczywiście, ta zmiana miejsca wykonywania pracy była dla powódki zmianą niekorzystną, ale w ocenie sądu, mając na uwadze realia, nie była na tyle niekorzystna, iżby można było powiedzieć, że nie była ta propozycja do przyjęcia przez powódkę lub aby stanowiła szzykanę powódki jako pracownika. Jak już wyżej podniesiono, z zebranego materiału dowodowego wynika, że dotychczasowe miejsce pracy powódki uległo faktycznej likwidacji i ani w P. oraz w miejscowości położonej blisko P. pracodawca nie mógł zaproponować jej miejsca pracy, a najbliższym takim miejscem jest L.. Oczywiście niedogodnością dla powódki są dojazdy, lecz obecnie czas dojazdu i komfort dojazdu znacznie się skrócił na trasie pomiędzy P. i L., a więc nie jest absolutnie niedorzecznym, aby powódka miała podjąć pracę w L. i dojeżdżać. Na trasie pomiędzy P. a L. kursuje – jak to wynika z ogłoszeń internetowych, kilka korporacji przewozowych, a ceny biletów wahają się od 5 zł do 10 zł. Powódka nie podjęła żadnych rozmów z pracodawcą co do dojazdów i być może można by było w jakiś sposób powódce pomóc tych dojazdach, czy to w formie dopasowania godzin i dni pracy, w sytuacji, gdy powódka pracuje na $\frac{3}{4}$ etatu, czy też w inny sposób. Niewątpliwie dłuższy czas dojazdu do miejsca pracy jest okolicznością niedogodną dla pracownika. Jednak z drugiej strony przyjęcie tego warunku umożliwiłoby kontynuację zatrudnienia na tych samych warunkach płacowych. Oczywiście, w związku z

dojazdami także i obowiązki powódki wobec 10-letniej córki należałoby przeorganizować, ale też, w ocenie sądu, jest to możliwe do wykonania, tym bardziej, że w P. jest mąż powódki, a dziecko po prostu dorasta i wymaga coraz mniej bezpośredniej opieki. Jak wyżej podniesiono, w stosunkach pracy tak samo jak interes pracownika ważny jest interes pracodawcy i w ocenie sądu, w sytuacji, gdy pracodawca likwiduje jakieś miejsce pracy, ale za to ma możliwość zatrudnienia pracownika pracującego na tym zlikwidowanym stanowisku w innym miejscu pracy, bo tam nie ma aktualnie pracownika, to logicznym jest, że ekonomicznym zachowaniem pracodawcy będzie nie decyzja o zatrudnieniu nowego pracownika a rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem ze zlikwidowanego miejsca pracy z wypłatą stosownej odprawy, tylko takim zachowaniem logicznym będzie przeniesienie pracownika ze zlikwidowanego miejsca pracy do miejsca pracy, gdzie realnie istnieje potrzeba obsadzenia tego stanowiska i kontynuowania tego stosunku pracy.

Zatem, według sądu, odmowa wyrażona przez powódkę przyjęcia nowych warunków pracy stanowiła współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę łączącej strony, bo – jak wyżej podniesiono, zaproponowane powódce nowe warunki pracy nie nosiły znamion sztywności, były podyktowane rzeczywistością istniejącą przyczyną i nie były na tyle niedogodne, że nie było prawdopodobne ich przyjęcie przez powódkę. Wobec tego uznać należy, że decyzja pozwanego pracodawcy o dokonaniu wobec powódki wypowiedzenia zmieniającego nie była wyłączną przyczyną tego, że doszło do rozwiązania stosunku pracy pomiędzy stronami, a taka sytuacja wyklucza roszczenie powódki zasądzenia na jej rzecz odprawy pieniężnej na podstawie art. 1 i 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Wobec powyższego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102k.p.c., który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Jest to rozwiązanie szczególne, nie podlegające wykładni rozszerzającej, wymagające do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powódka decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie była subiektywnie przekonana o zasadności swego roszczenia.