

Sygn. akt IV P 274/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 06/03/2014 r.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSR Marek Cechowski</i>
Protokolant:	sekretarz Anna Warszawik

po rozpoznaniu w dniu 6 marca 2014 r. na rozprawie

sprawy z powództwa **S. B. (1)**

przeciwko Z. N. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą - Przedsiębiorstwo Budowlano - Handlowe Z. N." z siedzibą w W.

o odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników

Orzeka:

1. Zasądza od pozwanego Z. N. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą - Przedsiębiorstwo Budowlano - Handlowe Z. N." z siedzibą w W. na rzecz powoda S. B. (1) kwotę 9.460,00 zł (dziewięć tysięcy czterysta sześćdziesiąt złotych) brutto tytułem oprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01 marca 2013r. do dnia zapłaty.
2. Wyrokowi w punkcie 1 co do kwoty 4.730,00 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.
3. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.
4. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego w Ostrołęce kwotę 300,00 zł (trzysta złotych) tytułem opłaty stałej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Sygn. akt: IV P 274/13 upr

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym dnia 3.07.2013 r. S. B. (1) wniósł o zasądzenie od pozwanego Z. N. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Budowlano – Handlowe „Z. (...) Z. N., kwoty 9.460,00 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1.03.2013 r. do dnia zapłaty oraz kosztów procesu, z tytułu odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Powód wskazał, że pismem z dnia 30.11.2012 r. przedstawiono mu wypowiedzenie dotychczasowych warunków umowy o pracę z powodu ogólnej stagnacji na rynku budowlanym za czym idzie brak zleceń na prace budowlane, na których mógłby pełnić wykonywaną dotychczas funkcję kierownika budowy. Powód wskazał, że przedstawione warunki zatrudnienia, tj. na stanowisku pracownik budowlany – brygadzysta, za wynagrodzeniem 9 zł za godzinę pracy brutto, dodatek brygadzistowski w wysokości 25 % stawki osobistego zaszeregowania oraz premia zgodna z regulaminem wynagradzania, były nie do przyjęcia w odniesieniu do

dotychczas zajmowanego stanowiska. Powód nie przyjął wskazanych warunków zatrudnienia, wobec czego nastąpiło rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem. Jako podstawę swego roszczenia powód wskazał art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, dodatkowo stwierdzając, iż pracodawca spełniał w chwili rozwiązania z nim stosunku pracy wymogi art. 1 ustawy. Powód wezwał pozwanego do zapłaty odprawy pieniężnej pismem z dnia 1.03.2013 r. W odpowiedzi na wezwanie pozwany wskazał, że powód współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy, co ten zanegował. Wskazał, że proponowane warunki zatrudnienia były tak krzywdzące, iż zmuszony był ich nie przyjąć.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów od powoda na rzecz pozwanego. Pozwany wskazał, iż od dnia 30.09.2012 r. powód pracował wyłącznie w biurze z powodu braku prac budowlanych, którymi mógłby kierować. Wskazał też na nieefektywność pracy biurowej powoda. Według pozwanego jedynym stanowiskiem jakie mógł zapewnić powodowi gwarantując dalsze zatrudnienie było stanowisko brygadzysty. Biorąc pod uwagę interes swój i pracownika, było to jedyne możliwe stanowisko wiążące się z obniżeniem wynagrodzenia, ale też ze zmianą obowiązków pracowniczych i odpowiedzialności. Pozwany podniósł, że propozycja zmiany warunków zatrudnienia była podyktowana okolicznościami na rynku budowlanym. Zarzucił także powodowi, iż współprzyczynił się on do rozwiązania stosunku pracy poprzez nie przyjęcie obiektywnie akceptowalnych warunków zatrudnienia, co powoduje iż zgodnie z art. 10 ust. 1 powołanej ustawy odprawa mu nie przysługuje.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony przez pozwanego - Z. N. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Budowlano – Handlowe „Z. (...) Z. N., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 24.04.2006 r., na stanowisku kierownika budowy. Otrzymywał on wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4730 zł brutto oraz premię wynikającą z regulaminu wynagradzania, co średnio łącznie stanowiło kwotę 5026,85 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę, k. 11, świadectwo pracy, k. 17, akta osobowe powoda - w załączeniu do akt: zaświadczenie o zarobkach)

Pismem z dnia 30.11.2012 r. przedstawiono S. B. wypowiedzenie dotychczasowych warunków zatrudnienia z powodu ogólnej stagnacji na rynku budowlanym, za czym idzie brak zleceń na prace budowlane, na których mógłby pełnić wykonywaną dotychczas funkcję kierownika budowy. Zaproponowano mu stanowisko pracownika budowlanego – brygadzysty za wynagrodzeniem w wysokości 9 zł za godzinę pracy brutto, dodatek brygadzystowski w wysokości 25% stawki osobistego zaszerogowania oraz premię zgodnie z zakładowym regulaminem wynagradzania. Powód nie przyjął nowych warunków zatrudnienia, wobec czego stosunek pracy między stronami został rozwiązany z upływem okresu wypowiedzenia tj. wraz z dniem 28.02.2013 r.

(dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 30.11.2012 r., k. 15, oświadczenie powoda z dnia 6.12.2012 r., k. 16)

Powód wezwał pozwanego do wypłaty odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W odpowiedzi pozwany podniósł, iż nie uznaje podstaw do wypłaty odprawy pieniężnej, gdyż wobec nie przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia przyczynił się on do rozwiązania umowy o pracę, a wolą pracodawcy nie było zwolnienie powoda.

(dowód: wezwanie do zapłaty z dnia 1.03.2013 r., k. 18, pismo pozwanego z dnia 4.03.2013 r.)

Powód zwrócił się o weryfikację zasadności roszczenia do Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w W., Oddział w O.. W wyniku przeprowadzonej kontroli stwierdzono, iż roszczenie S. B. jest zasadne, wobec czego skierowano do pozwanego wnioski o naliczenie i wypłatę przedmiotowej odprawy. W odpowiedzi na wystąpienie PIP pozwany stwierdził, iż nie dokonano wypłacenia odprawy powodowi, gdyż jego wolą nie było zwolnienie S. B., a dalsze zatrudnianie go na innym stanowisku, za zmienionym wynagrodzeniem.

(dowód: pismo PIP z dnia 29.04.2013 r., k. 21 – 22, protokół kontroli PIP – k. 89 – 94, wystąpienie PIP – k. 96 – 97, pismo pozwanego z dnia 27.05.2013 r. – k. 98)

Sąd zważył, co następuje:

Stosunek pracy istniejący pomiędzy stronami został rozwiązany w skutek nie przyjęcia przez S. B. przedstawionych mu w piśmie z dnia 30.11.2012 r. przez pozwanego nowych warunków zatrudnienia. Pozwany uzasadniając konieczność wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków zatrudnienia wskazał, iż przyczyną jest ogólna stagnacja na rynku budowlanym i związany z tym brak zleceń na prace budowlane, na których powód mógłby pełnić funkcję kierownika budowy. Wobec powyższego S. B. wystąpił wobec byłego pracodawcy z roszczeniem o wypłatę odprawy pieniężnej w wysokości 9.460 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1.05.2013 r. do dnia zapłaty, na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Na pożytek dalszych rozważań należy wskazać, iż przepisy powołanej ustawy mają zastosowanie, zgodnie z art. 1, w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących 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, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników; 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników, oraz 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników. Dodatkowo należy zauważyć, iż zgodnie z art. 10 ustawy, przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania stosunków pracy na powołanych zasadach z mniejszą liczbą pracowników niż określona w art. 1.

Oznacza to, iż w razie zaistnienia konieczności rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy z przyczyn dotyczących wyłącznie pracodawcy we wskazanych okolicznościach, pracownik ma prawo na podstawie art. 8 powołanej ustawy do wypłaty odprawy pieniężnej w wysokości zależnej od stażu pracy u danego pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie sporną kwestią jest okoliczność istnienia wyłącznej przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy po stronie pracodawcy. Fakt, iż pracodawca był zmuszony do wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków zatrudnienia z powodu kłopotów na rynku budowlanym, jest bezsporny. Pozwany nie prowadząc prac na budowach, na których kierownictwo mógłby przejąć S. B. miał powód by uznać, iż zatrudnianie pracownika na tym samym stanowisku wobec tak radykalnej zmiany okoliczności na rynku budowlanym jest dalej niemożliwe. Pozwany wskazał, iż powód od 30.09.2012 r. pracował wyłącznie w biurze, gdzie efektywność jego pracy była niezadowolająca. Fakt zmiany charakteru pracy powoda na „biurowy” nie był kwestionowany przez strony. Wobec powyższego należy uznać, iż po stronie pozwanego istniały przyczyny uzasadniające wystosowanie wobec powoda propozycji zmiany warunków zatrudnienia. Okoliczności te potwierdziły w swoich zeznaniach E.K. Ł. i K. W., które zgodnie wskazały, iż w chwili otrzymania przez powoda wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy pozwany wykonywał prace tylko na jednej budowie, która miała ustanowionego kierownika. Podniosły także, iż w tamtym okresie nie było innej budowy, którą mógłby kierować powód, a kolejne zlecenia krótkoterminowe pozwany uzyskał dopiero w marcu 2013 r. Sąd uznał zeznania świadków za wiarygodne, z uwagi na ich spójność.

W niniejszym stanie faktycznym powód nie przyjął zaproponowanych przez pozwanego nowych warunków zatrudnienia, wiążących się ze zmianą stanowiska pracy, zakresem obowiązków i odpowiedzialnością, a także obniżeniem wynagrodzenia, co w ocenie pozwanego stanowiło współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy usprawiedliwiającą odmowę wypłaty odprawy pieniężnej powodowi.

W tej kwestii wypowiadał się kilkakrotnie Sąd Najwyższy wskazując, że rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby

do poważnych zmian na niekorzyść pracownika. W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 tej ustawy. W takiej bowiem sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy (por. wyrok z 27.08.2013r. , II PK 340/12 , Lex 1409529 i powołane tam orzecznictwo , oraz wyrok SA w Białymstoku z dnia 24.09.2013r. , III AUa 336/13, Lex 1378586). W ocenie Sądu taka właśnie sytuacja nastąpiła w przedmiotowej sprawie.

Podzielając powyższe stanowisko trzeba podkreślić, iż zgodnie z poglądami zawartymi w uzasadnieniu wyroku SN z dnia 12 kwietnia 2012 r. (I PK 144/11, LEX nr 1219488) ocena, 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.

Odnosząc powyższe do stanu faktycznego niniejszej sprawy - powód pracując na stanowisku kierownika budowy otrzymywał wynagrodzenie, które ostatnio średnio wraz z premią wynosiło 5026,85 zł brutto , w tym wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 4730 zł brutto.

Proponowane przez pracodawcę nowe warunki zatrudnienia zakładały pracę na stanowisku pracownika budowlanego – brygadzysty za wynagrodzeniem w wysokości 9 zł za godzinę pracy brutto, dodatek brygadzystowski w wysokości 25% stawki osobistego zaszeregowania oraz premię zgodnie z zakładowym regulaminem wynagradzania. S. B. podniósł, iż proponowane warunki stanowiły wręcz degradację pracownika i miały go skłonić do rozwiązania stosunku pracy.

Wynagrodzenie na stanowisku brygadzysty jest znacząco obniżone w stosunku do wynagrodzenia kierownika budowy, co jest związane z zupełnie inną specyfiką pracy, niż wykonywana dotąd przez powoda. Powód wskazał, iż po przyjęciu proponowanych warunków otrzymywałby wynagrodzenie w kwocie 1440 zł brutto plus dodatek brygadzysty co dawałoby brutto kwotę najniższego wynagrodzenia (płacy minimalnej).

Przyjmując, że powód wykonywałby pracę przeciętnie 40 godzin tygodniowo, przez okres 4 tygodni jego wynagrodzenie wynosiłoby właśnie 1.600 zł. Oczywiście należy mieć na uwadze dodatkowe składniki wynagrodzenia zaproponowane powodowi, jak dodatek brygadzystowski oraz premia. Wypowiedzenie zmieniające wskazuje, iż dodatek brygadzystowski wynosiłby 25% stawki osobistego zaszeregowania.

Porównując formalnie warunki pracy i płacy Kierownika i zaproponowane warunki na stanowisku pracownika budowlanego – brygadzysty te drugie warunki pracy i płacy są skrajnie niekorzystne dla powoda .

Tym niemniej - mając na uwadze zeznania powoda i pozwanego słuchanych w charakterze strony - wynagrodzenia robotników budowlanych w tym brygadzysty wypłacane były na innych zasadach niż wskazane w umowach o pracę . Robotnicy ci otrzymywali wynagrodzenie za przepracowane faktycznie w miesiącu godziny w wysokości od 9 do 13 zł. netto za godzinę a brygadzysta plus dodatek w wysokości 25%. Wynagrodzenia te naliczał powód i przekazywał do księgowości. Następnie kwota ta była ubruttawiana i rozliczana na liście płac, a nadwyżka ponad formalne zapisy w umowach o pracę zapisywana jako premia uznaniowa. Taka forma rozliczeń powodowana była koniecznością związaną z przystępowaniem pozwanego do procedur przetargowych i wyliczania w kosztorysach stawek wynagrodzeń pracowników w najniższej wysokości, aby uzyskać zamówienia /zeznania pozwanego/. Ponadto wskazane wynagrodzenie zawierało w sobie również wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych (średnio po 10 godz. dziennie) i pracę w wolne soboty (przynajmniej co drugą) . Zgodnie z twierdzeniami powoda a nie kwestionowanymi przez pozwanego robotnicy budowlani średnio w miesiącu pracowali ok. 220 godzin zamiast zgodnie z przepisami ok. 170 godzin. Potwierdzają te okoliczności również zapisy na listach płac złożonych do akt dot.

J. C., gdzie premia uznaniowa przewyższa płacę zasadniczą i to niekiedy dwukrotnie. Również przyjmując powyższe ustalenia mając na uwadze przedłożone listy płac powoda i J. C. za 2011r. wynagrodzenie kierownika było wyższe od brygadzysty średnio o ok. 800 złotych miesięcznie, oczywiście przy założeniu, iż wynagrodzenie Kierownika było stałe, zaś brygadzisty zależało od ilości faktycznie przepracowanych godzin w miesiącu. Naliczanie wynagrodzenia brygadzysty w w/w sposób (śr. 170 godz. * 13 zł netto plus 500 zł netto dodatku brygadzystowskiego) daje kwotę netto ok. 2.700,00 zł, zaś po ubruttowaniu kwotę ok. 3.700,00 zł - w stosunku do kwoty stałego wynagrodzenia powoda jako Kierownika tj. ok. 5.000,00 zł. To w ocenie Sądu jest główną miarą wysokości różnicy zaproponowanego wynagrodzenia w stosunku do gwarantowanego wynagrodzenia jakie otrzymywał powód.

Na marginesie należy odnieść się też do tzw. premii. Z przedstawionych list płac wynika, iż jest to nagroda (premia uznaniowa) a nie premia regulaminowa. Powyższe ma swoje odzwierciedlenie w regulaminie wynagradzania funkcjonującym u pozwanego (k- 99 i 100). Zapisy te nie określające wysokości premii, ani nie mające swojego odzwierciedlenia w umowach o pracę, mogą stanowić jedynie, że w rzeczywistości są to nagrody. Znajduje to też odzwierciedlenie w stanowisku inspektora pracy (k - 89 do 97), które to Sąd podziela – mając również na uwadze w/w argumenty. Przynajmniej w stosunku do pracowników budowlanych ten składnik wynagrodzenia wynikał ze sposobu określenia wynagrodzenia w umowie o pracę z uwagi na sposób wykazywania kosztów robocizny w ofertach przygotowywanych do przystąpienia do przetargów przez pozwanego – na co wskazywano już wyżej.

W toku postępowania dowodowego Sąd ustalił także, iż wysokość wynagrodzenia brygadzysty w znacznej mierze związana jest liczbą godzin pracy wykonywanej poza wymiarowym czasem pracy. Powód na stanowisku kierownika budowy wykonywał pracę w wymiarze 8 godzin na dobę, z reguły 5 dni w tygodniu. Na stanowisku brygadzysty zaś, dobowy wymiar czasu pracy byłby wydłużony, ponadto istniałaby konieczność świadczenia pracy w soboty. To właśnie okoliczność wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, powodowała relatywny wzrost wysokości wynagrodzenia jakie otrzymują pracownicy na tym stanowisku. Powód zeznał, iż wyliczał podstawową wysokość wynagrodzenia jakie otrzymywali brygadziści, wskazał jednak, iż w razie pracy w danym miesiącu w godzinach nadliczbowych stosowano do wszystkich godzin pracy wyższą stawkę za przepracowaną godzinę. Także pozwany potwierdził w swoich zeznaniach, że brygadzista pracował średnio więcej niż 8 godzin na dobę. Sąd wziął pod uwagę powyższe zeznania i ustalił, iż faktyczna wysokość otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia w razie przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia byłaby uzależniona od liczby przepracowanych godzin. Oferta ta, także z tego względu stanowi znaczne pogorszenie dotychczasowych warunków zatrudnienia S. B., gdyż by otrzymywać wynagrodzenie w wysokości zbliżonej do tej jaką wskazuje pozwany, musiałby on pracować w wymiarze godzin nadliczbowych. Pracowałby on zatem więcej, za mniejsze wynagrodzenie.

Wobec powyższego należy wskazać, że przedstawione przez pozwanego dowody w postaci zestawień brygadzystów i pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w dziale budowlanym (...). (...), uwzględniające wysokość wynagrodzeń a także kartę wynagrodzeń jednego z pracowników pozwanego pracującego na stanowisku brygadzysty, nie udowadniają w żaden sposób, iż proponowana zmiana warunków pracy była obiektywnie do przyjęcia. Dodatkowo należy zaznaczyć, iż pozwany jako klasyczny przykład wynagradzania pracownika na stanowisku brygadzysty wskazuje pracownika z najdłuższym stażem pracy u pracodawcy a więc też z największym doświadczeniem, co nie daje podstaw by sądzić, że powód otrzyma podobne wynagrodzenie.

Abstrahując od wysokości proponowanego wynagrodzenia, warto zauważyć, iż stanowisko jakie zostało zaproponowane powodowi, który jest osobą z ogromnym doświadczeniem, gdyż od lat wykonuje pracę na stanowisku kierownika budowy, można uznać za degradację. Trzeba także wskazać, iż powód wykonywał pracę na tym stanowisku u różnych pracodawców łącznie przez okres 30 lat. Miał więc ogromne doświadczenie w pracy na stanowisku kierownika budowy i znał doskonale specyfikę tej pracy. Dotychczasowa praca powoda nie była związana z pracą fizyczną a jedynie z zarządzaniem, sporządzaniem planów i sprawowaniem kontroli nad wykonywaniem prac budowlanych. Po zmianie stanowiska pracy powód otrzymywałby określoną część robót i jako pracownik budowlany, jednocześnie odpowiadając za jej wykonanie, musiałby ją wykonać pracując fizycznie na budowie. Istotne warunki pracy na tym stanowisku potwierdziły w swoich zeznaniach K. W. i E.K. Ł..

Powód w niniejszej sprawie słusznie uznał, iż ta propozycja zmiany warunków pracy i płacy, złożona osobie z doświadczeniem na stanowisku kierowniczym, która przeszła już w swoim życiu poszczególne szczeble rozwoju zawodowego, została skonstruowana w taki sposób, iż należało się spodziewać, że on jej nie przyjmie. W sytuacji powoda, zgoda na wykonywanie obowiązków pracownika budowlanego wiązałaby się z ogromnym „krokiem w tył” odnośnie jego kariery zawodowej i naruszeniem budowanej przez lata w środowisku zawodowym własnej pozycji.

Proponowane powodowi warunki pracy i płacy byłyby znacznie gorsze od tych, jakie obowiązywały go na stanowisku kierownika budowy. Jak ustalono, powód musiałby pracować więcej niż dotychczas by podnieść swoje wynagrodzenie. Oprócz niekorzystnych zmian finansowych, zmiana obowiązków pracowniczych, ze stanowiska kierowniczego na brygadzystę – robotnika budowlanego wiązałaby się z wykonywaniem pracy wraz z podległymi mu dotychczas pracownikami, co musi zostać zakwalifikowane jako degradacja. Trzeba również zauważyć, iż powód ma 59 lat, co wobec tak drastycznej zmiany warunków zatrudnienia zmusiłoby go do rozpoczynania od początku wypracowanej przez lata kariery i pozycji zawodowej.

Sąd dokonując takiej oceny miał też na uwadze stanowisko pozwanego wyartykułowane na rozprawie w dniu 12.12.2013r. , gdy to pozwany odnosząc się do prób ugodowego zakończenia sporu oświadczył , że przyznanie powodowi jakiejś kwoty byłoby nieuczciwe dla innych bo powinien go zwolnić dyscyplinarnie – gdy w czasie trwania postępowania nie przedstawiono powodowi ani jednego zarzutu w tym względzie , poza małą umiejętnością pracy na komputerze w porównaniu z innymi kierownikami.

W ocenie Sądu, mając na uwadze także interes pracodawcy konieczność wypowiedzenia powodowi stosunku pracy na dotychczasowym stanowisku była uzasadniona, jednak poprzez wskazanie nowych warunków pracy pozwany nie chciał w rzeczywistości zabezpieczyć interesów powoda. Odnosząc się zaś obiektywnie do interesu pracownika należy uznać, iż osoba znajdująca się w jego sytuacji nie przyjąłaby propozycji pracy na wskazanym stanowisku. Pomimo tego, iż zatrudnienie wciąż dawałoby możliwość regularnego otrzymywania wynagrodzenia, to jednak wiązałoby się ze znacznym obniżeniem stopy życia powoda, z uwagi na znacząco niższe wynagrodzenie oraz pracę na stanowisku poniżej jego kwalifikacji. Uznać więc należy, że powód nie współprzyczynił się do rozwiązania pomiędzy stronami stosunku pracy.

Zgodnie z art. 8 ust 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Wobec tego, iż powód był zatrudniony u pozwanego niespełna 7 lat, należy mu się odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z ust. 1 pkt 2 powoływanego artykułu. Należy wskazać, iż dochodzona kwota jest niższa niż przewidywana w w/w przepisach, tym niemniej Sąd związany był żądaniem zawartym w pozwie i nie mógł z urzędu zasądzić ponad żądanie.

Pozwany zobowiązany był do wypłaty dochodzonej pozwem należności w dniu ustania stosunku pracy pomiędzy stronami. Oznacza to, iż od dnia następnego, tj. 1 marca 2013 r. powodowi przysługują odsetki ustawowe od żądanej kwoty na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. (por. wyrok SN z 21.10.1999 r., I PKN 320/99, LEX nr 39901). Wobec powyższego należało orzec jak w pkt. I sentencji wyroku.

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. – pkt II wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu – pkt III wyroku.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 28 pkt 4, art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, zasądzając od pozwanego na rzecz Skarbu

Państwa kwotę 300 zł tytułem opłaty stałej od pozwu, której powód – jako pracownik nie miał obowiązku uiścić - pkt IV wyroku .

Wobec powyższych rozważań, należało orzec jak w sentencji.

SSR Marek Cechowski