

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lutego 2024 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Marek Osowicki
Protokolant:	kierownik sekretariatu Anna Górka

po rozpoznaniu w dniu 27 lutego 2024 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa R. B.

przeciwko (...) Spółce z o.o. w B.

o odprawę

- zasądza od pozwanej (...) Spółki z o.o. w B. na rzecz powoda R. B. kwotę 10.424,76 zł (dziesięć tysięcy czterysta dwadzieścia cztery złote 76/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 15 listopada 2023 r. do dnia zapłaty, tytułem odprawy
- w pozostałym zakresie powództwo oddala
- zasądza od pozwanej (...) Spółki z o.o. w B. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Człuchowie kwotę 724 zł (siedemset dwadzieścia cztery złote) tytułem kosztów procesu.

(-) M. O.

UZASADNIENIE

Powód R. B. wniósł przeciwko (...) sp. z o.o. w B. o zasądzenie kwoty 10.800 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odprawy. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że pozwana spółka wypowiedziała warunki pracy i płacy w zakresie miejsca wykonywania pracy, z miejscowości C., w której zamieszkuje powód, na miejscowość S. oddaloną od C. około 58 km, ponad godzinę drogo samochodem osobowym w jedną stronę. Pozwana zaproponowała jedynie częściowy zwrot kosztów dojazdu z (...). Sam dojazd do miejsca pracy zajmowałby 2 do 2,5 godziny dziennie, w zależności od pory roku i warunków drogowych a szacowany koszt dojazdu to około 1.000 zł, nie licząc amortyzacji pojazdu. Połączenia komunikacyjne pomiędzy C. a S. nie istnieją i niemożliwym byłoby dostosowanie się do rozkładów środków komunikacji publicznej. Powód jest osobą niepełnosprawną i posiada orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Takie przyczyny, dojazdu do pracy byłyby dla niego uciążliwe.

Pełnomocnik pozwanej spółki w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu pełnomocnik pozwanej spółki podniosła, iż przyczyny wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy nie miały charakteru

szkany, wynikały one z przyczyn zewnętrznych i obiektywnych również w stosunku do pozwanej spółki. Kontrahent pozwanej (...) sp. z o.o., w których powód pełnił obowiązki pracownika ochrony, zostały postawione w stan restrukturyzacji i doszło do formalnego zakończenia współpracy. Pozwany kierując się interesem zakładu pracy zaproponował powodowi dalsze zatrudnienie w innym miejscu S.. Nowe warunki pracy uwzględniały kwalifikacje powoda, nie pogarszały jego warunków płacowych, uwzględniały dodatkową dopłatę do kosztów dojazdu i były usprawiedliwione sytuacją pracodawcy. W ocenie pozwanego powód poprzez odmowę przyjęcia zaproponowanych warunków współprzyczynił się do rozwiązania umowy o pracę.

Sąd ustalił co następuje:

Powód R. B. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) sp. z o.o. w B. od 1.01.2001 r. do 31.01.2014 r. i 1.04.2019 r. do 31.07.2023 r. na stanowisku pracownika ochrony w C. Fabrykach (...), ostatnio z wynagrodzeniem w stawce godzinowej 16,36 zł brutto.

(dowód: akta osobowe powoda cz. Cz. A świadectwo pracy k. 6 i cz. C świadectwo pracy k. 3 i cz. B k. 20).

Powód posiada umiarkowany stopień niepełnosprawności na stałe.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B orzeczenie o stopniu niepełnosprawności k.19).

Odległość pomiędzy miejscem zamieszkania i dotychczasowej pracy powoda a zaproponowanym nowym miejscem pracy wynosi około 58 km, a czas dojazdu samochodem osobowym wynosi około 1 godziny a droga dojazdu jest w złym stanie technicznym.

(niesporne).

Średnie wynagrodzenie miesięczne powoda liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosi 3.474,92 zł .

(bezsporne).

Pozwana spółka 28 kwietnia 2023 r. wypowiedziała powodowi warunki pracy i płacy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy z dotychczasowej C. na S.. Przyczyną wypowiedzenia był fakt wypowiedzenia umowy świadczenia usług ochrony w dotychczasowym obiekcie. Przyjęcie zaproponowanych warunków wiązało się z częściowym zwrotem kosztów dojazdu na zasadach wynikających z Zakładowego Funduszu (...) Osób Niepełnosprawnych.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B wypowiedzenie warunków pracy k. 23).

Powód R. B. 22 maja 2023 r. złożył pracodawcy oświadczenie, o odmowie przyjęcia zaproponowanych mu warunków pracy.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B oświadczenie k. 24).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Przepis art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stanowi, iż przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Przyczyny niedotyczące pracownika to przede wszystkim przyczyny leżące po stronie pracodawcy tj. przyczyny ekonomiczne oraz zmiany organizacyjne, produkcyjne i technologiczne (w tym zmiany następujące w celu poprawy warunków pracy lub warunków środowiska naturalnego), które powodują konieczność rozwiązania stosunku pracy z częścią pracowników (por. Teresa Liszcz, Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy [w:] Prawo pracy).

Odprawa pieniężna przewidziana w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika nie jest obligatoryjnym świadczeniem związanym z wypowiedzeniem stosunku pracy, gdyż przesłanką zasądzenia tego świadczenia jest rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami niedotyczącymi pracownika. Przyczyny te muszą zaś faktycznie zaistnieć, a ciężar udowodnienia ich występowania z mocy art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. obciąża pracownika.

W niniejszej sprawie kluczowe dla rozstrzygnięcia jest zagadnienie czy mimo odmowy ze strony powoda przyjęcia zaproponowanych mu warunków pracy można uznać, iż wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy są przyczyny leżące po stronie pracodawcy. W konsekwencji czy ma zastosowanie art. 8 ust. 1 pkt. 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Co do zasady należy przyjąć, że odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków, przekształcająca tzw. wypowiedzenie zmieniające w wypowiedzenie definitywne (rozwiązujące), stanowi w takim przypadku współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, co w konsekwencji wyklucza stosowanie komentowanego artykułu z uwagi na niespełnienie warunku "wyłącznego powodu". Jednak w licznych wypowiedziach Sąd Najwyższy łagodził to rygorystyczne stanowisko przyjmując, iż w konkretnych okolicznościach danej sprawy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy może zasługiwać na objęcie ochroną zwalnianego pracownika. (vide: Jakub Stelina w Komentarz do art.10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników , Oficyna 2007, lex).

W tej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku - Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 2001-07-04, (I PKN 521/00, O.: OSNAPiUS rok 2003, Nr 10, poz. 244), iż odmowa przyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego, dotyczącego wyłącznie obniżenia wynagrodzenia, w zasadzie nie stanowi współprzyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę (art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.).

W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że istotne dla rozstrzygnięcia sprawy są ustalone okoliczności faktyczne w świetle których decyzję pracownika ocenić można jako racjonalną i usprawiedliwioną (vide: wyrok SN z 1.04.2015 r. I PK 211/14).

Bezpośrednią przesłanką oddalenia powództwa o odprawę jest ustalenie, że przyczyny niedotyczące pracownika nie były wyłączne jako motywacja rozwiązania umowy o pracę (por.: postanowienie SN z 2008-01-11 I PK 224/07 L.).

W wyroku z dnia 16 listopada 2000 r.,(OSNP 2002 z. 10, poz. 240) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmiennych wymaganiach), jeżeli nastąpiło z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy) i uzasadniać jego roszczenie o odprawę pieniężną.

Pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie

pracodawcy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011 r., I PK 185/10, Lex nr 1119478, wyrok SN z 11 lipca 2018 r. II PK 105/17 i wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 grudnia 2016 r. III AUa 1293/16).

Rozwiązanie stosunku pracy w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny czy przyczyny wymienione w ustawie o zwolnieniach grupowych stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku 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, że pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że jedynie odmowa przyjęcia nowych warunków pracy, noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy (vide: Postanowienie SN z 18.03.2020 r., I PK 56/19, LEX nr 3221061).

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 niedotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika (tak: Wyrok SN z 20.04.2023 r., I (...) 15/22, LEX nr 3603292).

Zaproponowane nowe warunki pracy i płacy były usprawiedliwione sytuacją pracodawcy, ale z uwagi na ich istotne pogorszenie, nie do zaakceptowania jest stanowisko, iż nieprzyjęcie ich przez powoda stanowiło współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Nie można przyjąć, iż wypowiedzenie zmieniające było korzystne dla powoda, skoro zakład pracy zaproponował istotną zmianę miejsca świadczenia pracy przez powoda.

W niniejszej sprawie niesporne było, iż powód zamieszkuje w miejscowości C. i w tej miejscowości do wypowiedzenia świadczył pracę. Bezsporne było też, iż zaproponowane powodowi miejsce pracy leży w odległości około 58 km od miejsca jego zamieszkania i nie ma połączeń publicznymi środkami transportu a dojazd prywatnym samochodem zajmuje około godziny w jedną stronę.

Faktem jest, iż stawka godzinowa wynagrodzenia powoda wynosi tylko 16,36 zł brutto a średnie wynagrodzenie miesięczne powoda liczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosi 3.474,92 zł. Natomiast według szacunków powoda koszt samego paliwa wynosiłby ponad 1.000 zł miesięcznie, bez kosztów amortyzacji. Nawet w sytuacji częściowego zwrotu kosztów dojazdu na zasadach wynikających z Zakładowego Funduszu (...) Osób Niepełnosprawnych wynagrodzenie powoda realnie uległoby obniżeniu przy rosnących kosztach paliwa, utrzymania samochodu np. wymiany oleju, filtrów, układu hamulcowego, ogumienia czy obowiązkowego ubezpieczenia.

W ocenie sądu już powyższe powoduje, iż zaproponowane powodowi warunki znacząco obniżały jego dotychczasowe wynagrodzenie i powodowały, że wypowiedzenie mu przez pracodawcę warunków pracy można uznać za wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Dodatkowo niesporne było, iż czas dojazdu prywatnym samochodem powoda w dwie strony wynosiłby co najmniej dwie godziny dziennie, co znacznie wydłuża czas poświęcony pracy.

Nie można porównywać czasu i odległości dojazdów powoda do dojazdów pracowników w dużych aglomeracjach miejskich, bowiem w dużych miastach jest dobrze rozwinięta sieć komunikacji miejskiej, której koszt jest stanowczo niższy niż dojazdów samochodem prywatnym a częstotliwość połączeń jest duża i odległości są mniejsze niż 58 km w jedną stronę. Co więcej, średnie wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w dużych miastach znacznie przewyższa średnie wynagrodzenia pracowników w małych miejscowościach i koszty dojazdu do pracy nie stanowią jego znacznego procentu.

Ponadto należy wziąć pod uwagę fakt, iż powód jest pracownikiem ponad sześćdziesięcioletnim z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, między innymi z powodu schorzeń kręgosłupa. Dwugodzinna, codzienna jazda samochodem, w wymuszonej pozycji siedzącej, po złej nawierzchni, wpływałaby niekorzystnie na stan zdrowia powoda.

W ocenie sądu koincydencja wyżej wskazanych przyczyn odnowy powoda przyjęcia zaproponowanych mu warunków pracy wskazuje, że były one dla powoda wyraźnie niedogodne a co za tym idzie należało uznać, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżały wyłącznie po stronie pozwanego zakładu pracy.

W toku postępowania powód dowodem ze świadectw pracy wystawionymi, przez pozwaną spółkę wykazał, iż jego łączny staż zakładowy wynosi ponad 8 lat.

Biorąc pod uwagę przepisy które stanowią, iż podstawą wyliczenia odprawy jest średnie miesięczne wynagrodzenie liczone według zasad jak ekwiwalent pieniężny za podstawę wyliczenia odprawy należało przyjąć wyliczenie pracodawcy w kwocie 3.474,92 zł

Mając na względzie powyższe sąd na podstawie przepisu art. 8 w zw. z art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników zasadził od pozwanej spółki na rzecz powoda 10.424,76 zł tytułem odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie i oddalił powództwo w pozostałym zakresie .

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie przepisu art. 113 w zw. z 13 ust. 1 pkt 6 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych uznając, iż strona pozwana przegrywa proces w 96,53 % (750 zł - 3,47 % = 723,98 zł , w zaokrągleni w górę do pełnego złotego 724 zł).						
(-) M. O.						

<table border="1"><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td></tr></table>																												