

Sygn. akt X P 194/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 marca 2018 r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: -----

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 5 marca 2018 r we Wrocławiu

sprawy z powództwa R. P.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odprawę pieniężną

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda R. P. kwotę 11 000,00 zł (jedenaście tysięcy złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.500 zł brutto;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 550zł tytułem opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia której powód był zwolniony na podstawie ustawy.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 2 marca 2017 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu) powód R. P. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W., odprawy pieniężnej w wysokości 11 000 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty, a także o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej w okresie od dnia 1 grudnia 2009 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku kierownika projektu. Powód świadczył pracę na terenie W. (od dnia 1 sierpnia 2014 r. przy ul. (...)). W dniu 29 września 2016 r. powód otrzymał wypowiedzenie zmieniające umowy o pracę, wynikające z reorganizacji firmy, związanej z przeniesieniem ciężaru działań z W. do K.. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 stycznia 2017 r., miejsce pracy powoda miało być zlokalizowane w K.. Powód nie przystał na tak określone warunki i pismem z dnia 10 listopada 2016 r. złożył pracodawcy oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę. W związku z powyższym, umowa o pracę uległa rozwiązaniu.

W ocenie powoda, zaproponowane nowe warunki pracy należało uznać za obiektywnie niemożliwe do przyjęcia, bowiem we W. znajduje się centrum życiowe powoda, a codzienne dojazdy do pracy do K. byłyby zbyt kosztowne i

męczące. Oznacza to, że powód nie przyczynił się do rozwiązania stosunku pracy, a tym samym odprawa winna zostać mu przyznana, bowiem do rozwiązania umowy doszło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika. Wysokość dochodzonej odprawy wynosi dwukrotność miesięcznego wynagrodzenia, które dla powoda wynosiło kwotę 5.500 zł brutto miesięcznie.

Nakazem zapłaty z dnia 9 marca 2017r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazał stronie pozwanej, aby zapłaciła powodowi kwotę 11.000zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 stycznia 2017r. do dnia zapłaty i kwotę 2.400zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz na rzecz Skarbu Państwa kwotę 138 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód jest zwolniony z mocy ustawy, w terminie dwóch tygodni od doręczenia nakazu, albo wniosła w tymże terminie sprzeciw.

Od wydanego nakazu zapłaty strona pozwana wniosła sprzeciw, w którym zaskarżyła nakaz zapłaty w całości wnosząc o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, że przyczyną reorganizacji spółki była utrata tytułu prawnego do zajmowanego we W. lokalu, w którym pracę świadczył m.in. powód. Wskutek reorganizacji strona pozwana została zmuszona do wręczenia wypowiedzenia warunków umowy o pracę wszystkim pracownikom, u których w umowie o pracę jako miejsce świadczenia pracy wskazano W.. Powodowi, jak i pozostałym pracownikom świadczącym pracę we W., zaproponowano dalszą współpracę na tym samym stanowisku pracy, ale w K.. Wręczając powodowi wypowiedzenie zmieniające pracodawca nie miał zamiaru zakończenia współpracy z powodem. Powodowi, tak jak i pozostałym pracownikom, zaproponowano w ramach świadczenia pracy w K. mieszkanie służbowe w tym mieście oraz samochód służbowy. Powód nie zgodził się na dalszą współpracę.

W ocenie strony pozwanej nowe warunki pracy uznać należało za obiektywnie do przyjęcia. Pracodawca zapewnił powodowi nowe możliwie najlepsze warunki pracy. Strona pozwana podkreśliła, że nie miała obowiązku proponować powodowi nowych warunków pracy w związku z reorganizacją spółki. Mając jednak na względzie interes powoda, w dobrej wierze zaproponowała powodowi nowe, korzystne warunki. Propozycja nowych warunków pracy nie miała charakteru pozornego. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło zatem na skutek swobodnej decyzji powoda, z przyczyn niezależnych od pracodawcy, dlatego też powództwo winno zostać oddalone.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Przedmiotem przeważającej działalności strony pozwanej jest produkcja konstrukcji metalowych i ich części.

Ponadto pozwana spółka zajmuje się m.in. naprawą i konserwacją metalowych wyrobów gotowych, robotami budowlanymi związanymi ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieskalnych czy transportem drogowym towarów.

Dowód: KSR strony pozwanej (k. 14 – 20)

Powód R. P. w dniu 1 grudnia 2009 r. zawarł z (...) Sp. z o.o. umowę o pracę na okres próbny od dnia 1 grudnia 2009 r. do 28 lutego 2010 r, a następnie na czas określony od dnia 1 marca 2010 r. do dnia 31 grudnia 2010 r i od dnia 1 stycznia 2011 r. do 30 czerwca 2011 r. na stanowisku Specjalisty ds. Handlu i Marketingu – Kierownik Projektu w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 1 lipca 2011 r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 lipca 2011 r. na stanowisku Specjalisty ds. Handlu i Marketingu – Kierownik Projektu w pełnym wymiarze czasu pracy.

Miejsce wykonywania pracy określono jako (...).

Na mocy porozumienia stron z dnia 16 lipca 2014 r. z dniem 1 sierpnia 2014 r. miejsce wykonywania przez powoda pracy określone zostało jako (...). z o.o, ul. (...), W..

Dowód: Akta osobowe powoda

Do obowiązków powoda należało m. in.: przeglądanie ogłoszeń o przetargach w prasie i na portalach internetowych, a także utrzymywanie stałego kontaktu z byłymi klientami celem pozyskania nowych zapytań ofertowych zapewniających optymalny portfel zamówienia, przegląd wpływających zapytań ofertowych pod kątem zdolności i możliwości produkcyjnych firmy i opiniowanie ich dla DH, sporządzanie wycen i kalkulacji robót przy współpracy z oddziałami, innymi komórkami oraz firmami zewnętrznymi, udział w negocjacjach techniczno-handlowych z klientami oraz z podwykonawcami, sporządzanie umów i niezbędnych do nich załączników, sprawdzanie umów od klienta i podwykonawcy pod względem merytorycznym oraz opiniowanie ich z uwzględnieniem otrzymanych uwag prawnych i finansowych a także przeprowadzonych negocjacji, organizowanie oraz kierowanie pracami przygotowawczymi do realizacji kontraktu, sporządzanie budżetu kontraktu, zarządzanie kontraktem, egzekwowanie miesięcznego raportowania od kierownika budowy w zakresie bieżącego wykonania rzeczowego i finansowego.

Dowód: Akta osobowe powoda

W okresie łączącego strony stosunku pracy strona pozwana prowadziła działalność we W. i w K..

We W. pracowało 10 pracowników strony pozwanej.

Strona pozwana w 2016 r. utraciła prawo do lokalu znajdującego się we W. przy ul. (...) i w związku z tym podjęła decyzję o przeniesieniu działalności strony pozwanej z W. do K..

Pozwana zamierzała kontynuować zatrudnienie pracowników świadczących dotychczas pracę we W., pod warunkiem wyrażenia przez nich zgody na świadczenie pracy w K..

W dniu 29 września 2016 r. we W. odbyło się spotkanie ogólne pracowników z członkami zarządu pozwanej spółki, na którym została przedstawiona sytuacja strony pozwanej oraz zaproponowano pracownikom zawarcie porozumienia w sprawie zmiany warunków zatrudnienia i ewentualnych udogodnień ze strony firmy. Następnie pracownicy zapraszani byli na rozmowy indywidualne, w trakcie których były im wręczane wypowiedzenia zmieniające oraz przedstawiane nowe warunki pracy. W trakcie rozmów indywidualnych informowano pracowników, że strona pozwana poniesie koszty zamieszkania i koszty dojazdu do K. w poniedziałki i powrotu do W. w piątki. Pracownicy mieli otrzymać do dyspozycji samochód służbowy, który mogli wykorzystywać także do celów prywatnych. Gwarancje zapewnienia samochodu oraz mieszkania służbowego były składane w trakcie rozmów indywidualnych tylko ustnie.

Dowód: Zeznania świadka J. K. (k. 63; płyta CD)

Zeznania świadka R. N. (k. 72; płyta CD)

Przesłuchanie A. U. w charakterze strony pozwanej (k. 80; płyta CD)

Zestawienie „Pracownicy umysłowi przyjęci w okresie 01.09.2016 – 30.06.2017 r.” (k. 58-59)

Z dziesięciu pracowników zatrudnionych we W. nowe warunki pracy przyjęło dwóch pracowników – J. K. i R. N.. Raz w tygodniu w poniedziałek jadą oni do pracy w K. i tam pozostają przez cały tydzień, a do domu wracają w piątek.

Pracownicy ci mają taką możliwość, aby później przyjechać do pracy w poniedziałek i wcześniej wyjechać w piątek z pracy. W K. pracownicy ci mieszkają w mieszkaniu służbowym. Wszystkie koszty utrzymania mieszkania ponosi strona pozwana. Do podróżowania pomiędzy W. a K. pracownicy ci używają samochodu służbowego. Koszty jego eksploatacji ponosi strona pozwana. Czas przejazdu na trasie W. – K. wynosi około dwóch godzin.

R. N. i J. K. zdecydowali się pozostać w mieszkaniu służbowym, bo codzienne dojazdy byłyby zbyt męczące. Wszystkie udogodnienia wynikają z ustnego porozumienia pomiędzy pracownikami i stroną pozwaną.

Dowód: Zeznania świadka J. K. (k. 63; płyta CD)

Zeznania świadka R. N. (k. 72; płyta CD)

Przesłuchanie A. U. w charakterze strony pozwanej (k. 80; płyta CD)

Pismem z dnia 29 września 2016 r., wręczonym powodowi w tym samym dniu, pracodawca wypowiedział powodowi warunki umowy o pracę w zakresie miejsca wykonywania pracy. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. po dniu 31 grudnia 2016 r., strona pozwana zaproponowała jako miejsce wykonywania pracy (...) Sp. z o.o., ul. (...), K.. Pozostałe warunki umowy nie miały ulec zmianie. Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała reorganizację firmy związaną z przeniesieniem ciężaru działań z W. do K..

Pismem z dnia 10 listopada 2016 r. powód odmówił przyjęcia proponowanych warunków pracy. Stosunek pracy między stronami uległ rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2016 r.

Dowód: Akta osobowe powoda

Powód uczestniczył w spotkaniu, na którym przedstawiana była pracownikom spółki informacja o reorganizacji firmy tj. przeniesieniu jej działalności z W. do K.. Powodowi nie przedstawiono informacji, że będzie miał możliwość skorzystania ze służbowego samochodu i mieszkania. Powód nie był informowany, że pracodawca będzie pokrywał koszty zakwaterowania czy też dojazdu.

Dowód: przesłuchanie powoda (k. 80; płyta CD)

Pismem z dnia 10 stycznia 2017 r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty odprawy pieniężnej w wysokości 11.000 zł z tytułu nieprzyjęcia przez powoda zaproponowanych przez pracodawcę warunków umowy o pracę i rozwiązania w związku z tym stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Dowód: Wezwanie do zapłaty z dn. 10.01.2017 r. (k. 24-25)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 5.500 zł brutto.

Dowód: Zaświadczenie o wysokości zarobków powoda (k. 57)

Powód nie przyjął proponowanych warunków umowy o pracę ze względów rodzinnych. Powód mieszka we W. wraz z narzeczoną w jej mieszkaniu. Powód ma bliskich znajomych we W. i nie chciał się przeprowadzić z W. do K..

Powód jest osobą zameldowaną w K. przy ul. (...). Powód nie mieszka w miejscu zameldowania.

Wnosząc pozew w niniejszej sprawie powód wskazał adres zamieszkania ul. (...) W.. Taki też adres został przez powoda podany na udzielonym pełnomocnictwie dla pełnomocnika w niniejszej sprawie.

Powód obecnie pracuje na B..

Dowód: przesłuchanie powoda (k. 80; płyta CD)

Pozew k. 3

Pełnomocnictwo k. 9

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie jako zasadne.

Podstawę prawną żądania powoda stanowią przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 192 ze zm., dalej „ustawa”). Cytowana ustawa reguluje m.in. kwestię odpraw należnych pracownikom w razie tzw. zwolnień grupowych. W myśl art. 8 ust. 1 ustawy, pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna 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 ponad 8 lat. W rozumieniu ustawy zwolnienie grupowe zachodzi, zgodnie z art. 1 ustawy, w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 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 liczbę pracowników określoną ustawą. Odprawa przysługuje jednak nie tylko pracownikom, którzy zostali zwolnieni w ramach zwolnienia grupowego; jak bowiem wynika z art. 10 ust. 1 w/w ustawy, jej 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 – a zatem, stosuje się go odpowiednio w sytuacji, gdy zwolnienie pracownika nie nastąpiło w ramach zwolnień grupowych, tylko w wyniku tzw. zwolnień indywidualnych.

Z przytoczonych powyżej przepisów jednoznacznie wynika, że odprawa pieniężna przewidziana ustawą przysługuje pracownikom wówczas, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi wskutek oświadczenia pracodawcy, z przyczyn leżących po jego stronie. Nie będzie natomiast co do zasady przysługiwała, gdy to wskutek jednostronnego oświadczenia samego pracownika dochodzi do rozwiązania stosunku pracy.

W sprawie bezsporne było, że strona pozwana dokonała wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy w zakresie miejsca świadczenia pracy, w związku z przeniesieniem ciężaru działalności z W. do K., gdzie koncentrowała się znaczna część jej działalności, oraz to, że powód odmówił przyjęcia nowych warunków zatrudnienia. Strona pozwana nie kwestionowała nadto, że zatrudniała więcej niż 20 pracowników, w związku z czym do żądania powoda mogły mieć zastosowanie przepisy ustawy. Spór pomiędzy stronami dotyczył jedynie kwestii, czy umowa o pracę została rozwiązana wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, czy też należy uznać, że powód do tego rozwiązania się współprzyczynił, odmawiając przyjęcia zaproponowanego mu zatrudnienia w nowym miejscu pracy.

Jako przyczynę odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy powód wskazał to, że jego centrum życiowe jest we W., natomiast strona pozwana wskazywała, że zaproponowane powodowi warunki pracy były korzystne i dogodne, bowiem w nowym miejscu pracy zapewniono mu mieszkanie oraz samochód służbowy, których koszty miała pokrywać strona pozwana, a ponadto wyraziła zgodę na elastyczny czas pracy pracowników, tak by mogli przyjeżdżać w poniedziałek później i kończyć pracę wcześniej w piątek.

Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem, okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma znaczenie jedynie dla oceny, czy przyczyny leżące po stronie pracodawcy 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, 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. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków noszących znamiona sztywności, 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r., sygn. akt I PR 335/90, wydanym jeszcze na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków

pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw, i zachowującym pełną aktualność na gruncie przepisów obowiązujących obecnie).

Zgodnie z poglądem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2015 r. (sygn. akt I PK 211/14 – publ. portal orzeczeń SN) ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych, które nie podlegają weryfikacji przez Sąd Najwyższy. Jednakże należy przyjąć, że sąd dokonując takiej oceny powinien, po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 listopada 1990 r., sygn. akt I PR 335/90, OSP 1991 z. 9, poz. 212 oraz z dnia 7 lipca 2000 r., sygn. akt I PKN 728/99, OSNP 2002 nr 2, poz. 40). 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 znajdująca 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 niedotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN 600/99, OSNP 2001 nr 19, poz. 576 oraz z dnia 12 kwietnia 2012 r., sygn. akt I PK 144/11, LEX nr 1219488). Można bowiem przyjąć, że złożenie takiej propozycji jest z istoty rzeczy korzystne dla pracownika, ponieważ pozwala mu na zachowanie miejsca pracy. Za takim podejściem przemawia także okoliczność, że odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, przysługuje pracownikom, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą, a nie pracownikom, którym pracodawca zmienia warunki pracy lub płacy i proponuje w dobrej wierze dalsze zatrudnienie. Z tego względu po odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, odprawa może być zasądzona tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to oczywiście ma on prawo to uczynić. W ocenie Sądu Najwyższego nie ma jednak racjonalnego powodu, który usprawiedliwiłaby wypłacanie w takiej sytuacji odprawy.

W tezie wyroku z dnia 25 stycznia 2012 r. (II PK 102/11, opubl. OSNP 2012/23-24/289) Sąd Najwyższy stwierdził, że „ocena sądu rozpoznającego roszczenie o odprawę, co do braku rzeczywistej konieczności rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem, nie pozbawia go prawa do tego świadczenia, jeżeli przyczyna niedotycząca pracownika była faktycznie wyłącznym powodem uzasadniającym w ocenie pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę (art. 8 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).” Podobnie w wyroku z dnia 12 kwietnia 2012 r. w sprawie

I PK 144/11 (LEX nr 1219488) Sąd Najwyższy podał, że „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 znajdująca 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 niedotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach”.

W ocenie Sądu, jak wynika z zebranego materiału dowodowego, zaproponowane powodowi nowe warunki pracy były na tyle niedogodne, że ich nieprzyjęcie nie mogło być potraktowane jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, przez co powód był - zdaniem Sądu - uprawniony do żądania odprawy na podstawie przepisów ustawy o o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Ustalając, że do rozwiązania umowy między stronami doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, Sąd miał na względzie, że zgodnie ze stanowiskiem strony pozwanej, przyczyną wypowiedzenia zmieniającego była

reorganizacja strony pozwanej z powodu utraty tytułu prawnego do lokalu, w którym miał siedzibę Oddział we W.. Powodowi, który mieszka we W. i świadczył pracę we W. zaproponowano świadczenie pracy w mieście oddalonym o około 195 km od miejsca zamieszkania – w K..

Nie ulega wątpliwości, że zaproponowane powodowi nowe warunki pracy były usprawiedliwione sytuacją pracodawcy. W ocenie Sądu jednak, warunki proponowane powodowi były niedogodne i obiektywnie nie do przyjęcia. Po zmianie warunków pracy, powód byłby zmuszony przez 4 lub 5 dni w tygodniu zamieszkiwać w innym mieście, podczas gdy jego centrum życiowe, gdzie ma on zobowiązania rodzinne i towarzyskie, znajduje się we W.. Wiązałoby się to nierozłącznie z koniecznością prowadzenia odrębnych gospodarstw domowych przez powoda oraz jego narzeczoną, co niewątpliwie, mogłoby mieć przełożenie na jego sytuację rodzinną. Bez znaczenia jest fakt, że powoda nie łączy formalny związek małżeński z narzeczoną. Fakt ten ma dodatkowe przełożenie na jego decyzje o tym, że nie chciał on podjąć pracy w K.. Z doświadczenia życiowego wiadomym jest, że nieformalny związek na tzw. „odległość” jest związkiem trudnym i może dojść do jego zerwania.

Bez znaczenia jest również fakt, że powód pracodawcy wskazał, że jego miejscem zameldowania jest miejscowość K.. Przede wszystkim, jak wynika z jasnych, logicznych zeznań powoda, powód zamieszkiwał w czasie zatrudnienia i po jego zwolnieniu we W. i tam jest jego centrum życiowe. To wynika nie tylko z jasnych i logicznych zeznań powoda, lecz również z dokumentów przedstawionych przez powoda do akt sprawy tj. faktu, że w pozwie powód wskazał jako adres zamieszkania adres we W., a także udzielając pełnomocnictwa swojemu pełnomocnikowi wskazał adres (...). Strona pozwana zarzut, że centym życiowym powoda nie jest W., lecz K. podniosła dopiero na ostatniej rozprawie, zatem tego rodzaju działania powoda nie były z pewnością w celu wykazania nieprawdziwego jego miejsca zamieszkania.

W ocenie Sądu natomiast nawet gdyby przyjąć za prawdziwe twierdzenia strony pozwanej, że miejscem zamieszkania powoda jest K. a nie W., to należy uznać, że jeśli powód wolałby dojeżdżać z K. do W., a nie do K., to zmiana tego rodzaju również byłaby uznana za zmianę warunków pracy leżącą wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy.

W ocenie Sądu jednak, mając na uwadze materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, powód mieszkał i pracował (i nadal pracuje) w miejscowości W.. Zatem należy uznać, że codzienne dojazdy do miejsca pracy, odległego od miejsca zamieszkania o 195km, byłyby zarówno niezwykle uciążliwe, jak i kosztowne, ponieważ strona pozwana zapewniała pracownikom zwrot kosztów podróży z miejsca zamieszkania do miejsca pracy jedynie raz w tygodniu.

Jak wynika z zeznań świadków co nie było sporne w sprawie, pokonanie trasy W. – K. (i z powrotem) zajmuje najkrócej około dwóch godzin. Przy niesprzyjających warunkach pogodowych bądź nieprzewidzianych sytuacjach drogowych czas podróży powoda w obie strony równałby się niemal czasowi, jaki powód poświęcałby na pracę w K.. Odbywanie przez powoda podróży należy więc uznać za niezwykle uciążliwe i męczące, nawet jeżeli powód miałby być tylko pasażerem.

Tak radykalne zmiany, powodujące niewątpliwie zdecydowane obniżenie standardu i komfortu życia powoda, wymagające od niego zmiany miejsca zamieszkania, konieczności zapewnienia realizacji zobowiązań rodzinnych lub też wymagające poświęcenia przez niego wielu godzin na dojazd do pracy i ponoszenia w związku z tym dodatkowych kosztów, muszą być uznane za obiektywne i usprawiedliwione przyczyny nieprzyjęcia nowych warunków pracy. Z wyżej podanych przyczyn również zapewnienie przez stronę pozwaną mieszkania oraz samochodu służbowego i zwrotu kosztów dojazdu nie może stanowić wyłącznej podstawy do uznania, iż zaproponowane powodowi nowe warunki pracy były dla niego korzystne.

Bez znaczenia dla oceny, czy warunki zaproponowane powodowi przez stronę pozwaną były dogodne pozostaje fakt, iż zostały one przyjęte przez dwóch innych pracowników – R. N. i J. K.. Pracownicy ci, słuchani w niniejszej sprawie w charakterze świadków wskazywali, że przyjmując zmienione warunki pracy kierowali się przede wszystkim możliwością rozwoju zawodowego, awansu lub też podwyżki. Znamienne jest również, że 8 z 10 pracowników pozwanego z W. nie przyjęło nowych warunków pracy, pomimo udogodnień oferowanych przez pracodawcę.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, że do rozwiązania umowy o pracę pomiędzy powodem i stroną pozwaną doszło z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, który przeniósł działalność do miejscowości oddalonej od dotychczasowego miejsca pracy powoda o niemal 200 km, i pomimo licznych starań i niewątpliwego wyjścia naprzeciw potrzebom pracowników, nie był w stanie zapewnić im takich warunków, które tę niedogodność niwelowałyby w wystarczający sposób. Wskazać należy, że w przypadku dokonania wypowiedzenia zmieniającego w zakresie miejsca pracy, wykazanie przez pracodawcę, że zapewnił pracownikom udogodnienia i był gotów ponieść dodatkowe koszty, by mogli oni kontynuować u niego pracę, nie jest wystarczające do uznania, że pracownicy, którzy nowych warunków nie przyjęli, współprzyczynili się do rozwiązania umowy. Zapewnienie udogodnień pracownikom nie zwalnia pracodawcy z obowiązku uiszczenia odprawy, jeśli dokonana przez pracodawcę reorganizacja, nawet pomimo tych udogodnień, wiąże się dla pracownika obiektywnie ze znaczną uciążliwością. W niniejszej sprawie odległość między dotychczasowym miejscem zatrudnienia powoda a zaproponowanym mu miejscem pracy była tak znaczna, że starania pracodawcy nie zniwelowały związanych z nią niedogodności w taki sposób, by można było zakładać, że racjonalnie myślący powód powinien był te warunki przyjąć.

Tym samym powód spełnia przesłanki do uzyskania prawa do odprawy pieniężnej na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych.

Stan faktyczny niniejszej sprawy w przeważającej mierze był bezsporny, a ponadto poparty wiarygodnymi dowodami z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości co do ich wiarygodności i autentyczności. Okoliczności wymagające wyjaśnienia zostały ustalone w oparciu o zeznania świadków oraz wyjaśnienia stron, które Sąd ocenił w kontekście całego zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego.

Zeznania świadków J. K. i R. N. Sąd uznał za wiarygodne, albowiem świadkowie zeznawali spontanicznie, spójnie i logicznie. Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostawała jednak ocena świadków co do obiektywnej możliwości przyjęcia nowych warunków pracy. Rozstrzygnięcie sprawy wymagało zindywidualizowanego podejścia do okoliczności, jakie legły u podstaw odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia przez powoda. To, że przesłuchiwany świadek odpowiadał zaproponowane im nowe warunki zatrudnienia, nie oznacza, że musiały one odpowiadać powodowi, ani by można było je uznać za obiektywnie możliwe do przyjęcia.

Sąd uznał za wiarygodne również wyjaśnienia stron, które w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy były zgodne ze sobą oraz z zeznaniami świadków. Natomiast wyjaśnienia powoda w sposób logiczny korespondują dodatkowo z zasadami doświadczenia życiowego.

Dodatkowo należy wskazać, że w tutejszym Sądzie zapadły wyroki w sprawach przeciwko stronie pozwanej z powództw innych pracowników przy bardzo zbliżonych stanach faktycznych również uwzględniające powództwa tj. w sprawach o sygnaturach akt (...).

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku i, na podstawie art. 8 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003r., zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 11.000zł tytułem odprawy (która to kwota odpowiada dwumiesięcznemu wynagrodzeniu powoda a to wobec faktu, iż okres zatrudnienia powoda u strony pozwanej przekraczał wprawdzie 2 lata jednak był krótszy niż 8 lat), opierając orzeczenie o należnych odsetkach ustawowych za opóźnienie na treści art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i zasądzając je od dnia 1 stycznia 2017r., tj. od dnia następnego po dniu wymagalności roszczenia o odprawę.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477 (2) § 1 k.p.c., uwzględniając wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda w kwocie 5.500zł. (punkt II wyroku)

Orzeczenie o kosztach postępowania zawarte w punkcie III wyroku Sąd oparł na treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W niniejszej sprawie powództwo zostało uwzględnione w całości, zaś na koszty poniesione przez powoda złożyło się wynagrodzenie jego pełnomocnika procesowego w stawce

2.700 zł, wyliczonej zgodnie z przepisem § 2 pkt. 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Jednocześnie mając na uwadze fakt, że powód jako pracownik, zgodnie z treścią art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.) zwolniony był od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej, Sąd na podstawie art. 113 powołanej ustawy, kosztami sądowymi obciążył stronę pozwaną uwzględniając w tym zakresie fakt, że zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. wysokość opłaty sądowej wynosiła 550 złotych (5% z 11.000 zł). Uwzględniając powyższe, w oparciu o powołany przepis Sąd orzekł, jak w punkcie IV wyroku.

1.