

Sygn. akt IV P-upr 185/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 marca 2021 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Jarosław Walentynowicz
Protokolant:	Staż. sądowy Emilia Strzelczyk

po rozpoznaniu w dniu 10 marca 2021 r.

sprawy J. D.

przeciwko Spółdzielni (...) w O.

o odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy

I. zasądza do pozwanego Spółdzielni (...) w O. kwotę 9.916,02 zł (dziewięć tysięcy dziewięćset szesnaście złotych i dwa grosze) na rzecz powoda J. D. tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 01 września 2020 r. do dnia zapłaty;

II. w pozostałej części powództwo oddala;

III. zasądza od pozwanego Spółdzielni (...) w O. na rzecz powoda J. D. kwotę 2.700,00 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem poniesionych przez niego kosztów zastępstwa procesowego.

IV Pupr 185/20

UZASADNIENIE

W pozwie skierowanym przeciwko Spółdzielni (...) w O. powód J. D. wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 10 200 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 września 2020r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Następnie wielkość została sprecyzowana na 9 916,02 zł (k. 66).

W uzasadnieniu pozwu powód J. D. podał, że do dnia 31 sierpnia 2019r. był zatrudniony u powoda na stanowisku specjalisty ds. zbytu (umowa o pracę na czas nieokreślony). Gdy produkcja zakładu pracy spadła, powód zgodził się na pracę w 1/2 etatu na stanowisku pracownika ochrony jako jej koordynator. By móc to zrobić zdecydował się na kurs kwalifikowanego pracownika ochrony, który ukończył pozytywnie. Następnie zaproponowano mu pracę mu pracę w 1/2 jako brygadzysta sekcji ochrony i 1/2 jako fizycznego pracownika ochrony o czym nie było wcześniej mowy, co wiąże się z pracą w porze nocnej i niesprzyjających warunkach na co nie pozwala stan zdrowia powoda posiadającego orzeczenie o niepełnosprawności.

Z tego powodu nie mógł przyjąć nowych warunków zatrudnienia i umowa o pracę rozwiązała się.

A ponieważ powód nie mógł przyjąć nowych warunków ze względu na stan zdrowia, ponadto wcześniej uzgodnił z pozwanym inne warunki niż zawarte w wypowiedzeniu zmieniającym, to uznać należy, że umowa została rozwiązana z przyczyn jego nie dotyczących stąd należy mu się odprawa pieniężna w wysokości 3-krotności wynagrodzenia.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie pozwu uzasadniając, że odmowa przyjęcia przez powoda nowych warunków pracy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy stąd odprawa się nie należy, a zasłanianie się stanem zdrowia jest jedynie pretekstem do wniesienia pozwu o odprawę. Pozwany dodał, że po odbyciu przeszkolenia powód ma pełne kwalifikacje do pracy na stanowisku pracownika ochrony zatem odmowa przyjęcia nowych warunków jest bezpodstawna.

Sąd ustalił.

W zakładzie pracy Wulkan w roku 2019 została ograniczona produkcja wskutek spadku zainteresowania na wytwarzane wyroby. Do tego czasu powód pracował w zakładzie na stanowisku specjalisty ds. zbytu. W związku z pogorszeniem się sytuacji (jego dotychczasowe stanowisko stało się zbędne) zgodził się zatrudnienie w charakterze referenta ds. ochrony – docelowo miał pracować jako komendant/koordynator ochrony.

W tym celu w dniu 30 sierpnia 2019r. złożył stosowne oświadczenie: „Zwracam się z prośbą o przyjęcie do pracy od 1 – 09 – 2019r. na stanowisko kierownika – komendanta Ochrony mienia w K..” - na co uzyskał zgodę firmy.

Po tym, na koszt pozwanego, odbył przeszkolenie kwalifikowanego pracownika osoby fizycznej i został wpisany na listę w dniu 25 listopada 2019r. Cały czas pozostawał w przekonaniu, że nie będzie pracownikiem fizycznym ochrony. Poza ustaleniem z pracodawcą co do charakteru przyszłego zatrudnienia przeciwskazaniem do pracy na stanowisku pracownika ochrony fizycznej przemawiało też zaświadczenie o stopniu niepełnosprawności powoda z dnia 23 sierpnia 2017r., z którego wynika wskazanie zatrudnienia w warunkach chronionych na stanowisku przystosowanym. Orzeczenie to wydane jest na stałe i nie niweluje go orzeczenie lekarskie nr (...) wydane w czasie ubiegania się o wpis na listę kwalifikowanych pracowników ochrony fizycznej.

W dniu 4 maja 2019r. powód otrzymał wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy z propozycją nowych polegających na zatrudnieniu na 0,5 etatu na stanowisku Koordynatora ds. ochrony Filii Spółdzielni w K. z wynagrodzeniem miesięcznym 1300zł plus 20% premii z pełnieniem jednocześnie obowiązków brygadzysty Sekcji Ochrony w firmie (...) w K. oraz na pozostałe 0,5 etatu jako pracownik ochrony w firmie (...) z wynagrodzeniem 1300 zł plus dodatek za pracę w porze nocnej zgodnie z art. 151⁸ §1 k. p. na okres trwania umowy wykonywania usługi ochrony w tej firmie.

Ustalono, że wysokość wynagrodzenia miesięcznego J. D. liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3 305, 54 zł brutto.

Dowody: akta osobowe, umowa o pracę k 6., orzeczenie o stopniu niepełnosprawności k. 7, świadectwo pracy k. 10-11, wypowiedzenie warunków pracy k. 12, pismo powoda k. 30, zaświadczenie o zarobkach k. 31, dokumenty związane uzyskaniem licencji pracownika ochrony przez powoda k. 40 – 55, zeznania świadków: D. B. k. 66v, M. J. k. 66v-67, B. K. k. 98-98v, J. P. – k. 89v-89, dowód z przesłuchania stron k. 89v-91.

Sąd zważył:

Powództwo uznać należy za słuszne – w formie zmodyfikowanej na rozprawie w dniu 19 stycznia 2021r. (k.61).

Ustalono, że powód zgodził się odbyć przeszkolenie z zakresu ochrony mienia będąc w przekonaniu, po uzgodnieniu z pozwanym, że po jego odbyciu jego warunki pracy zmienią się w takim zakresie, że ze specjalisty ds. zbytu zostanie kierownikiem/komendantem ochrony mienia w K..

Tymczasem pozwany to ustalenie spełnił jedynie częściowo w uzgodnionym charakterze, proponując w wypowiedzeniu zmieniającym powodowi jedynie 1/2 etatu na stanowisku koordynatora ds. ochrony filii spółdzielni w K., a pozostałe 1/2 etatu miał wykonywać jako pracownik ochrony. Znaczący to, że miał wykonywać fizyczne zadania pracownika ochrony, czyli po prostu dyżurować w firmie (...) w K.. A powód takiej pacy wykonywać nie chciał zatem nie przyjął warunków zmieniających i umowa uległa rozwiązaniu.

Należy zważyć, że wykonując obowiązki specjalisty ds. sprzedaży powód również nie wykonywał pracy fizycznej. Zatem obecna zmiana jest rzeczywiście dla niego niekorzystna i niewskazana ze względu na orzeczony umiarkowany stopień niepełnosprawności. Nie na takie warunki powód się godził podejmując zatrudnienie u pozwanego. Miał, więc pełne prawo nie przyjąć nowych warunków zatrudnienia jako dla siebie niekorzystnych. Fizyczny pracownik ochrony musi podejmować wiele czynności fizycznych, musi mieć określoną sprawność fizyczną i być predystynowany do ich wypełniania. Natomiast w świetle orzeczenia o stopniu niepełnosprawności powód musi mieć zapewnione warunki chronione i stanowisko pracy przystosowane. Orzeczenie to nie ulega zmianie mimo pozytywnego zaświadczenia lekarskiego przy ubieganiu się o tytuł pracownika ochrony.

Nieprzyjęcie nowych warunków zatrudnienia jest prawem pracownika. W konkretnym przypadku powód miał prawo oczekiwać, że nie będzie wykonywał zadań fizycznego pracownika ochrony, gdyż tak ustalił z pracodawcą. Zaproponowane warunki zmieniające zaskoczyły go, poczuł się wprowadzony w błąd. Warunki te zostały określone bez konsultacji z nim (a wręcz wbrew wcześniejszym ustaleniom, co wskazano wyżej), a zatem przyjąć należy, że zwolnienie doszło do skutku z przyczyn go nie dotyczących w rozumieniu ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2018r. poz. 1969). Zeznania strony pozwanej – R. K., że „żeby zarządzać pracownikami i być kierownikiem trzeba mieć 40-50 pracowników na obiekcie” może i są logiczne jednak pozostają w sprzeczności z wzajemnymi ustaleniami potwierdzonymi zarówno zeznaniem powoda J. D. jak i dokumentem w postaci wskazanego wyżej oświadczenia powoda z dnia 1 września 2019r. (k. 30).

W ocenie sądu nie zachodzi potrzeba szczegółowej oceny przesłuchanych w sprawie świadków, gdyż nie posiadają one wiedzy na temat istoty sprawy czyli uzgodnień między stronami co do charakteru nowych warunków pracy powoda.

W tym stanie rzeczy powództwo w zmodyfikowanej formie należało uwzględnić oddalając w pozostałej, pierwotnej części.

Takie rozstrzygnięcie implikowało zasądzeniem od pozwanego na rzecz powoda poniesionych przez niego kosztów zastępstwa procesowego.