

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 14-04-2017 r.

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marzena Madrak

Protokolant: prac. sąd. Małgorzata Małecka

po rozpoznaniu w dniu 14-04-2017 r. w Ostródzie

sprawy z powództwa M. W. (PESEL (...))

przeciwko Gminnej Spółdzielni (...) w I. (KRS (...))

o odprawę pieniężną

1. oddała powództwo;
2. nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

Powódka M. W. złożyła pozew przeciwko Gminnej Spółdzielni (...) w I. o zasądzenie kwoty 3700 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 1 stycznia 2017 roku do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę pismem z dnia 14 września 2016 roku jako przyczynę wskazując likwidację sklepu spożywczo-przemysłowego nr 9 w W.. W ocenie powódki, została ona zwolniona w ramach redukcji zatrudnienia i na mocy przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników nabyła prawo do odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. Wskazała dalej, że nieprawdą jest, jakoby nie przyjęła nowych warunków zatrudnienia, albowiem nigdy nie otrzymała wypowiedzenia zmieniającego. Wskazała jednocześnie, że nawet gdyby przyjąć, że do rozwiązania stosunku pracy między stronami doszło wskutek nieprzyjęcia przez powódkę zmienionych warunków zatrudnienia, to i tak przysługiwałoby jej prawo do odprawy, albowiem przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie leżała po stronie pracownika. Argumentowała, że wskazany w treści oświadczenia rozwiązujący sklep w M. jest oddalony o 12 km od jej miejsca zamieszkania, gdzie nie funkcjonuje komunikacja publiczna. Odmowa przyjęcia takich warunków zatrudnienia przez powódkę byłaby zatem uzasadniona.

Pozwana Gminna Spółdzielnia (...) w I. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazała, że w dniu 6 września 2016 roku zaproponowała powódce nowe warunki zatrudnienia polegające na przesunięciu do sklepu spożywczo-przemysłowego nr 14 w M. na równorzędne stanowisko z dotychczasowym wynagrodzeniem. W dniu 7 września 2016 roku powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków pracy. Wobec nieprzyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy, pozwana pismem z dnia 16 września 2016 roku wypowiedziała powódce stosunek pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Pozwana wskazała, że powódka nie została zwolniona w ramach redukcji zatrudnienia. Wprawdzie pozwana zmuszona została do likwidacji sklepu nr 9 w W., jednak nie zmierzało to do redukcji zatrudnienia. W ocenie pozwanej fakt, że sklep w M. oddalony jest od miejsca zamieszkania powódki o 12 km nie uzasadniał odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia. W ocenie pozwanej, odmowa ich przyjęcia stanowi współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę, co pozbawia powódkę prawa do odprawy pieniężnej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. W. zatrudniona była w Gminnej Spółdzielni (...) w I., na podstawie umów o pracę na czas określony kolejno - z dnia 4 marca 2010 roku, 4 czerwca 2010 roku, 27 grudnia 2011 roku, 22 grudnia 2014 roku, na stanowisku sprzedawcy, w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowach o pracę jako miejsce wykonywania pracy wskazano placówki handlu (...) w I..

/bezsporne, dowód: umowy o pracę k. 7-10/

Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 1850 zł.

/dowód: zaświadczenie k. 38/

W dniu 7 września 2016 roku pozwana przedstawiła powódce pismo z dnia 6 września 2016 roku w przedmiocie zmiany warunków zatrudnienia. Wskazano, że w związku z likwidacją sklepu spożywczo-przemysłowego nr 9 w W., w drugiej połowie września 2016 roku „przesuwa” powódkę do sklepu spożywczo-przemysłowego nr 15 w M., na równorzędne stanowisko z wynagrodzeniem dotychczasowym. M. W. odmówiła podpisania pisma i wskazała, że nie podejmie pracy w M..

/dowód: pismo z dnia 6 września 2016 roku k. 44, zeznania powódki – e-protokół z 14 kwietnia 2017 roku zapis 00:30:06 /

Pismem z dnia 14 września 2016 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazała odmowę przyjęcia nowych warunków pracy na stanowisku sprzedawcy w sklepie spożywczo-przemysłowym nr 14 M., zaproponowanych przez Zarząd na piśmie w dniu 6 września 2016 roku w związku z likwidacją dotychczasowego stanowiska pracy tj. sklepu spożywczo-przemysłowego nr 9 w W..

/dowód: rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem k. 11/

W dniu 2 stycznia 2017 roku powódka skierowała do pozwanej wezwanie do zapłaty kwoty 3700 zł tytułem odprawy pieniężnej z powodu zwolnienia indywidualnego w trybie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

/dowód: wezwanie do zapłaty k. 17/

Pismem z dnia 9 stycznia 2017 roku pozwana odmówiła zapłaty wskazując, że rozwiązano z powódką stosunek pracy z powodu odmowy przyjęcia przez nią nowych warunków zatrudnienia.

/dowód: pismo z dnia 9 stycznia 2017 roku k. 15-16/

Powódka mieszka w I.. Sklep spożywczo-przemysłowy w W. K., w którym świadczyła prace do czasu rozwiązania umowy o pracę oddalony jest od jej miejsca zamieszkania o 6 km. Powódka dojeżdżała do pracy samochodem z kierowcą, który rozwozi chleb. Zabierała ze sobą rower, którym wracała po pracy do domu. Do W. był również transport komunikacją publiczną. Do pracy w M., oddalonego od miejsca zamieszkania powódki o 12 km, rano dojeżdżałaby tak jak dotychczas, z kierowcą, który rozwozi chleb. W drodze powrotnej powódka nie miała transportu publicznego. Powódka nie posiada prawa jazdy.

/dowód: zeznania powódki – e-protokół z 14 kwietnia 2017 roku zapis 00:30:06/

Sąd zważył co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumenty, którym dał wiarę w całości, albowiem w zakresie swej wiarygodności nie budzą wątpliwości sądu i w pełni korespondują ze sobą. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści. Sąd uwzględnił również zeznania przesłuchanej w sprawie powódki M. W., które potwierdziły twierdzenia strony pozwanej, iż powódce zaproponowano pracę w M. i przedstawiono pismo datowane na 6 września 2017 roku, w którym wskazano, że pracodawca w drugiej połowie września 2016 r. przesuwa powódkę do sklepu spożywczo-przemysłowego nr 15 w miejscowości M.. Powódka wskazała w swoich zeznaniach, że w związku z likwidacją sklepu w W. zgłosiła się do niej kierownik z pismem o zmianie warunków zatrudnienia. Powódka podała, że nie podpisała tego pisma, ponieważ nie wyraziła zgody na świadczenie pracy w sklepie spożywczo-przemysłowym w M.. W tych okolicznościach nie można zgodzić się z twierdzeniem powódki, że skoro nie podpisała pisma, to go nie otrzymała. W okolicznościach przedmiotowej sprawy nie ulega wątpliwości, że powódka została zapoznana z treścią pisma, mogła je przyjąć, zatem oświadczenie woli pracodawcy dotarło do powódki.

W przedmiotowej sprawie powódka domagała się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę jako odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania z nią stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2015r., poz.192, z późn. zm.; dalej-ustawa o zwolnieniach grupowych).

Stosownie do treści art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przy zastosowaniu przepisów przywołanej ustawy, a więc wówczas, gdy wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy są okoliczności nie dotyczące pracownika, pracownikowi, który był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat przysługuje odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.

Powyższe roszczenie przysługuje pracownikowi zarówno wówczas, gdy jego zwolnienie należy do tzw. zwolnienia grupowego, a więc zostało dokonane w trybie art. 2-4 ustawy, jak również wówczas, gdy zwolnienie ma charakter indywidualny i jest oparte o przepis art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych. W myśl art. 10 ust. 1 ustawy, przepis art.8 stosuje się bowiem 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 liczba kwalifikująca zwolnienie jako grupowe.

Przez „**wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy**” należy rozumieć taką sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałaby podjęta przez pracodawcę indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1990 r I PR 319/90 OSNCP 1992 z.11 poz.204).

W ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że powołany wyżej przepis ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy w sytuacji gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt okoliczności faktycznych rozpoznawanej sprawy należy wskazać, że nie ulega wątpliwości, że powódce nie wręczono wypowiedzenia zmieniającego, o którym mowa w art. 42 kp, jednakże wskazano jej nowe miejsce wykonywania pracy w związku z likwidacją sklepu w W., gdzie powódka zatrudniona była jako sprzedawca. Podkreślenia wymaga fakt, że powódka zgodnie z treścią umowy nie była zobowiązana do wykonywania pracy wyłącznie w sklepie w W., ale w placówkach handlowych pozwanej. Nie ulega również wątpliwości, że powódka propozycji nie przyjęła, albowiem jak sama zeznała, pismo to wręczyła jej kierownik, która wskazała, że powódka zostanie „przesunięta” do wykonywania pracy w sklepie w M.. Powódka odmówiła podpisania pisma i podjęcia pracy we wskazanej miejscowości. Na skutek powyższego, pozwana rozwiązała z nią stosunek pracy. Samo rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło zatem z powodu braku zgody powódki na wykonywanie pracy w placówce

handlowej pozwanej w M.. W sytuacji, gdyby powódka wyraziła wolę dalszego świadczenia pracy zgodnie z treścią wiążącej ją umowy o pracę, w innej placówce handlowej pozwanej, do rozwiązania umowy by nie doszło.

W tych okolicznościach, odmowa podjęcia przez powódkę pracy w innej miejscowości stanowiła w istocie przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy można było oczekiwać, że powódka podejmie pracę w innej miejscowości. Niezależnie od tego, że powódka wykonywała dotychczas pracę w sklepie w W., to w umowie o pracę zgodziła się na wykonywanie pracy w placówkach handlu (...) w I.. W ocenie sądu, ze względu na treść umowy o pracę łączącej strony, nie zachodziła konieczność wypowiedzenia powódce przez pracodawcę dotychczasowych warunków pracy, bowiem zaproponowana praca mieściła się w warunkach przyjętych w umowie.

Należy podkreślić, że w sytuacji, gdyby doszło do zmiany warunków pracy, to w przypadku odmowy ich przyjęcia odprawa może być przyznana tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki pracy i płacy można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli natomiast pracownik odrzuca warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to choć oczywiście ma on do tego prawo, to brak jest racjonalnego powodu, dla którego należałoby przyznawać mu w takiej sytuacji odprawę, o której mowa w art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, należy do Sądu rozpoznającego sprawę i powinna być oparta na wszechstronnym rozważeniu wszystkich okoliczności danego przypadku. 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 i płacy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć. Dokonując takiej oceny Sąd powinien mieć również na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11, LEX nr 1219488).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy stwierdzić należy, że w ustalonym stanie faktycznym, odmowa podjęcia przez powódkę pracy w innej miejscowości na terenie działalności pozwanej (na terenie gminy I.) przesądziła o konieczności rozwiązania z nią stosunku pracy.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że sklep w M. oddalony był od miejsca zamieszkania powódki jedynie o 12 km. Wcześniej, pracując w W. powódka dojeżdżała do miejsca pracy 6 km. Do obu miejscowości miała możliwość dojeżdżania rano z kierowcą rozwożącym chleb, zaś drogę powrotną pokonywałyby rowerem. Stanowisko powódki i jej wynagrodzenie pozostać miało na niezmiennym poziomie. Wobec powyższego, nie można mówić o zaoferowaniu powódce warunków zatrudnienia, które były obiektywnie nie do przyjęcia, albowiem wynagrodzenie powódki i zajmowane stanowisko pozostawały bez zmian. Różnica polegała na większej odległości nowego miejsca pracy od miejsca zamieszkania powódki w porównaniu do dotychczasowego miejsca wykonywania pracy. Różnica ta nie była na tyle znaczna, by uzasadniała odmowę podjęcia pracy w M..

Oceniając położenie powódki chwili rozwiązania stosunku pracy należy również wskazać na trudną sytuację na lokalnym rynku pracy, a ponadto, wiek powódki, który może wskazywać na trudności ze znalezieniem pracy. Powódka uzasadniając swoją odmowę podjęcia pracy w M. powołała się na swój stan zdrowia, podając, że choruje na nadciśnienie, migotanie przedsionków oraz "cukrzycę początkującą". W ocenie sądu powódka nie wykazała, by jej stan zdrowia uniemożliwiał pokonywanie rowerem po zakończeniu pracy odległości o 6 km dłuższej niż dotychczas.

W świetle powyższych okoliczności nie budziło wątpliwości Sądu, że rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy wynikało z decyzji podjętej przez powódkę, której w stanie faktycznym sprawy nie można było uznać za uzasadnioną w kontekście zgłaszanych przez powódkę roszczeń. Propozycja świadczenia pracy w M. nie może być uznana za propozycję obiektywnie nie do przyjęcia. Nie miała one także charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do

zakończenia stosunku pracy. W konsekwencji Sąd stwierdził, że odmowa podjęcia pracy w innej placówce handlowej na obszarze działalności pozwanej stanowiła przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powódką, co oznacza, że nie przysługuje jej prawo do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Biorąc pod uwagę powyższe, powództwo oddalono (pkt. 1 wyroku).

Jednocześnie Sąd w oparciu o treść art. 102 kpc odstąpił od obciążania powódki kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego pozwanego. Art. 102 kpc urzeczywistnia zasadę słuszności i jako wyjątkowy stanowi wyłom w zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu. Nie konkretyzuje on pojęcia „wypadków szczególnie uzasadnionych”, toteż ich kwalifikacja należy do Sądu, który uwzględniając całokształt okoliczności konkretnej sprawy, powinien kierować się własnym poczuciem sprawiedliwości. Do kręgu okoliczności, które Sąd powinien brać pod uwagę przy ocenie przesłanek z art. 102 kpc należą zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i będące „na zewnątrz” procesu, a zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego. W przedmiotowej sprawie mamy do czynienia z takim szczególnie uzasadnionym przypadkiem w rozumieniu powyższej normy, pozwalającym na odstąpienie od obciążania powódki kosztami, bowiem pozostawała ona w przekonaniu o prawdziwości swych racji, do Sądu zaś należała ocena tych roszczeń. Ponadto powódka znajduje się obecnie w trudnej sytuacji finansowej, albowiem nie pracuje. Choruje na nadciśnienie tętnicze, migotanie przedsionków i ma zaburzenia cukrzycowe. Z tych względów orzeczono jak w punkcie 2 wyroku.