

Sygn. akt V P-upr 159/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 grudnia 2017r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Joanna Kołodziej Michałowicz

Protokolant: st. sekr. sąd. Beata Stankiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 grudnia 2017r. w S.

sprawy z powództwa **Ż. S.**

przeciwko (...) **Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce Komandytowej w S.**

o odprawę

oddala powództwo.

Sygnatura akt: V P-upr 159/17

UZASADNIENIE

Powódka – **Ż. S.** wystąpiła przeciwko pracodawcy (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w S. z żądaniem zapłaty kwoty 4.000 zł tytułem odprawy stanowiącej wysokość jej dwumiesięcznego wynagrodzenia brutto.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż pracodawca wypowiedział jej dotychczasowe warunki pracy. Zmianie miało ulec miejsce pracy. Powódka nie zgodziła się na nowe warunki pracy

i ostatecznie łącząca strony umowa o pracę rozwiązała się z dniem 31 maja 2017 r. Zdaniem powódki przyczyny wypowiedzenia leżały w całości po stronie pracodawcy i były podyktowane względami ekonomicznymi, albowiem pozwana utraciła kontrakt na ochronę lokalu C (...) Sp. z o. o.

w Galerii (...) w S., w którym powódka dotychczas pełniła obowiązki pracownicze. Zdaniem powódki zasadnym jest zasądzenie od pracodawcy na jej rzecz odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

Pozwana – (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością **spółka komandytowa z siedzibą w S.** w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa

w całości oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając stanowisko, pozwana wskazała, iż po powrocie powódki ze zwolnienia lekarskiego poinformowano ją, że sklep, w którym pracowała nie jest już obsługiwany przez pozwaną, w związku z czym jej stanowisko pracy uległo likwidacji. Z uwagi na chęć kontynuacji zatrudnienia oraz sytuację osobistą powódki, pracodawca zaproponował jej pracę operatora monitoringu w sklepie (...) w S. i powierzył jej wykonywanie tych obowiązków. Powódka podjęła się pracy

w nowych warunkach, wobec czego pracodawca przygotował wypowiedzenie zmieniające dotychczasowe miejsce pracy. Odmowa przyjęcia przez powódkę zaproponowanych warunków umowy o pracę była dla pozwanej zaskoczeniem. W ocenie strony powodowej żądanie powódki jest bezzasadne.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Ż. S. była zatrudniona w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w S. na stanowisku pracownika ochrony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 24.02.2014 r. do 31.12.2010 r., w pełnym wymiarze czasu pracy. Miejscem pracy był sklep C (...) mieszczący się w S. przy ulicy (...).

Dowód: umowa o pracę z 24.02.2014 r. k. 6, porozumienia zmieniające umowę o pracę z 09.12.2015 r. oraz 15.12.2016 r. k. 7-8.

Ż. S. posiada licencję pracownika ochrony fizycznej drugiego stopnia.

Dowód: decyzja W 5580/04/G2 z 14.02.2005 r. k. 7 część A akt osobowych.

Miesięczne wynagrodzenie Ż. S. liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.016 zł.

Dowód: zaświadczenie z 02.10.2017 r. k. 28.

Pracując w sklepie C (...) przy ul. (...) w S., Ż. S. była oddelegowywana na kilka dni w miesiącu do pracy w sklepie (...) mieszczącym się przy ul. (...) w S.. W wyznaczonych dniach pracownica przebywała w sklepie (...) przez cały dzień pracy.

Bezsporne, nadto dowód: zeznania świadka W. M. k. 59-59v.

Po powrocie Ż. S. do pracy ze zwolnienia lekarskiego trwającego nieprzerwanie od 13.12.2016 r. do 31.03.2017 r. pracodawca poinformował ją, iż 31 grudnia 2016 r. nastąpiło rozwiązanie umowy pomiędzy (...) T. a kontrahentem C (...) sp. z o. o., na którego obiekcie Ż. S. świadczyła pracę w charakterze pracownika ochrony.

Dlatego pracodawca zaproponował pracownicy nowe miejsce pracy – sklep (...) w S. przy ulicy (...). Powierzenie powódce pracy wynikało z obiektywnie uzasadnionych potrzeb Spółki dotyczących konieczności zwiększenia nakładów osobowych na obiekcie (...) w S. celem skutecznego realizacji świadczonej przez Spółkę umowy.

Dowód: zaświadczenia lekarskie k. 44-50, pismo z 19.07.2017 r. k. 25, zeznania świadka W. M. k. 59-59v.

W okresie od 06.04.2017 r. do 31.05.2017 r. Ż. S. pracodawca powierzył pracę na stanowisku operatora monitoringu na obiekcie (...) w S. przy ulicy (...). Obowiązki pracownicze nie uległy zmianie. Ż. S. świadczyła pracę na nowym obiekcie, nie wnosząc przy tym żadnych zastrzeżeń i uwag.

Dowód: dokument z 05.04.2017 r. k. 9, dokument z 19.07.2017 r. k. 25, zeznania świadka W. M. k. 59-59v.

W okresie od 06.04.2017 r. do 10.04.2017 r. oraz od 24.04.2017 r. do 27.04.2017 r. Ż. S. przebywała na zwolnieniach lekarskich.

Dowód: zaświadczenia lekarskie k. 51-52.

Dnia 28.04.2017 r., w celu formalnego uregulowania zaistniałej sytuacji, pracodawca wypowiedział Ż. S. umowę o pracę zawartą w dniu 24.02.2014 r. w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31.05.2017 r. Pracodawca zaproponował, aby od dnia 01.06.2017 r. miejscem pracy Ż. S. był obiekt (...) w S. przy ul. (...).

Dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę z 28.04.2017 r. k. 10.

Ż. S., pomimo faktycznego pełnienia obowiązków w nowym obiekcie, nie przyjęła zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym warunków umowy o pracę.

Dowód: oświadczenie z dn. 28.04.2017 r. k. 2 część C akt osobowych.

W wyniku nie przyjęcia nowych warunków zatrudnienia łącząca strony umowa o pracę rozwiązała się z upływem okresu wypowiedzenia tj. z dniem 31.05.2017 r.

Dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę z 28.04.2017 r. k. 10, świadectwo pracy z 31.05.2017 r. k. 11.

Ż. S. wezwała pracodawcę do zapłaty kwoty 4.000 zł stanowiącej równowartość dwumiesięcznego wynagrodzenia brutto tytułem odprawy. W odpowiedzi na wezwanie pracodawca wskazał na brak podstaw do wypłaty odprawy.

Dowód: wezwanie do zapłaty z 12.06.2017 r., potwierdzenie odbioru k. 13, odpowiedź na wezwanie do zapłaty wraz z potwierdzeniem nadania i odbioru k. 25-27.

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo Ż. S. nie było zasadne.

Powódka oparła żądanie na przepisach ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (Dz.U.2016.1474 t.j.), zwanej ustawą o zwolnieniach grupowych.

Spór sprowadzał się do rozstrzygnięcia kwestii, czy w przedmiotowej sprawie można przyjąć, że art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, do którego doszło po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy i czy w związku z tym powódka mogła skutecznie dochodzić zapłaty odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 tej ustawy.

Zgodnie z art. 10 ust. 1 powołanej ustawy, przepisy art. 5 ust. 3-6 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.

Zgodnie natomiast z art. 8 ust. 1 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

Powyższa regulacja stanowi, iż warunkiem przyznania pracownikowi odprawy jest wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron wyłącznie na skutek przyczyn niedotyczących pracownika. Zatem możliwość zasądzenia odprawy znajdzie odzwierciedlenie w sytuacji, w której pracownik w żaden sposób nie przyczynił się do rozwiązania stosunku pracy.

W tym miejscu podkreślić należy, że powołany przepis ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia

przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Sąd podziela w tym zakresie stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym odprawa pieniężna może przysługiwać pracownikowi nie tylko w przypadku wypowiedzenia definitywnego, ale również zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, nawet w sytuacji, gdy pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, Lex nr 2200601, wyrok Sądu Najwyższego z 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, Lex nr 738347).

Warto w tym miejscu podkreślić, że z konstrukcji wypowiedzenia zmieniającego wynika, że jego głównym celem jest zmiana warunków pracy i/lub płacy, a celem ewentualnym, w pewnym sensie ubocznym, jest rozwiązanie umowy o pracę. Cel główny nie jest możliwy do osiągnięcia wbrew woli pracownika. Do zmiany dotychczasowych warunków pracy i płacy dochodzi bowiem tylko wtedy, gdy pracownik przyjmuje zaproponowane mu warunki. Skoro więc, jak wynika z treści art. 42 § 1-3 k.p., celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych warunków, to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów powołanej ustawy. Konieczne bowiem jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia warunków przez pracownika zaferowanych warunków pracy i płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika.

Mając na uwadze powyższe, Sąd dokonał oceny przyczyn rozwiązania stosunku pracy oraz zaproponowanych Ż. S. nowych warunków pracy.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że zaproponowana przez pracodawcę zmiana warunków pracy tj. miejsca pracy była zasadna. Pracodawca w sposób wystarczający wykazał, iż konieczność zmiany miejsca pracy powódki podyktowana była koniecznością zwiększenia nakładów osobowych na obiekcie (...) w S.. W tym miejscu podkreślić należy, że pracodawca

w swych decyzjach dotyczących struktur i organizacji zakładu pracy jest autonomiczny, a zatem słuszność podjętej decyzji nie była przedmiotem niniejszego postępowania. Sąd badał, czy zaproponowane powódce nowe warunki pracy odpowiadają jej kwalifikacjom oraz czy otrzymywane z tego tytułu wynagrodzenie jest adekwatne do wykonywanych obowiązków.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że zarówno zakres obowiązków powódki, jak i charakter jej pracy nie uległ zmianie. Zmianie uległo jedynie miejsce świadczonej pracy. Oba miejsca są sklepami podobnymi - wielkopowierzchniowymi, sieciowymi, położonymi na terenie wielkich galerii handlowych (Galerii (...)). Położone są w S., a więc w miejscowości zamieszkania powódki. Z uwagi na działającą w S. sieć komunikacji publicznej dojazd do obu jest jednakowo dogodny – oba położone są blisko przystanków autobusowych. S. nie jest miastem rozległym, więc dojazdy powódki do miejsca pracy nie wydłużyłyby się w sposób istotny (rzędu kilku, kilkunastu minut).

Sąd badając okoliczności niniejszej sprawy nie znalazł potwierdzenia dla twierdzeń powódki, jakoby rozwiązanie stosunku pracy pomiędzy stronami wynikało z sytuacji ekonomicznej pozwanej. Prawdą jest, że pozwana „utraciła” kontrakt z dotychczasowym kontrahentem tj. C (...) sp. z o. o., w której to obiekcie do marca 2017 r. świadczyła pracę powódka. Jednakże bezspornym jest również fakt, iż niezwłocznie po utracie wspomnianego kontraktu pozwana zaproponowała powódce nowe miejsce pracy. Jak wspomniano wyżej obowiązki pracownika ochrony w sklepie C (...) oraz (...) były tożsame. Zadaniem Ż. S. w jednym i drugim obiekcie było wykonywanie obowiązków w hali sprzedażowej sklepu, co wiązało się z kontaktem zarówno z klientami jak i pracownikami danego sklepu, a także obsługa urządzeń monitorujących. Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, iż jedynym aspektem różniącym obydwa obiekty był model zainstalowanych urządzeń monitorujących, co wiązało się z koniecznością powzięcia wiedzy w zakresie obsługi urządzeń w (...). W pierwszej kolejności Sąd zwraca uwagę, iż powódka pełniąc jeszcze obowiązki w sklepie C (...) była oddelegowywana do pracy w obiekcie (...), a zatem nabyć umiejętność obsługi tych

urządzeń, a nadto pracodawca zagwarantował powódce odpowiednie szkolenie w tym zakresie tj. powierzając powódce obowiązki w nowym miejscu pracy wyznaczył osobę, której zadaniem było przekazanie powódce wiedzy niezbędnej do wykonywania powierzonych obowiązków. Dodatkowo, jak wynika z zeznań świadka W. M., szkolenie w zakresie obsługi urządzeń dla pracownika bez doświadczenia wymaga ok. 3 dni, a zatem biorąc pod uwagę doświadczenie i kompetencje powódki Sąd doszedł do przekonania, że nauka obsługi sprzętu monitorującego nie powinna sprawić Ż. S. większych trudności, a już na pewno nie było to przyczyną odmowy przyjęcia zaproponowanych przez pozwaną warunków.

Dodatkowo, znamienne w ocenie Sądu była sytuacja rodzinna powódki skutkująca jej niedyspozycyjnością. Konieczność opieki powódki nad chorym mężem była tolerowana i akceptowana przez pozwaną. Co istotne pracodawca, zdając sobie sprawę z sytuacji rodzinnej powódki zaproponował powódce nowe warunki pracy, pomimo faktycznej likwidacji jej stanowiska pracy. Zamiarem pracodawcy, w ocenie Sądu, była nie tylko kontynuacja zatrudnienia, ale również chęć awansowania powódki na stanowisko dowódcy. W dotychczasowym miejscu pracy (sklep C (...)) powódka wykonywała obowiązki pracownika ochrony, jednakże jej kompetencje, w tym licencja pracownika ochrony fizycznej drugiego stopnia oraz uprawnienia do posiadania broni stwarzały realną możliwość zatrudnienia powódki na stanowisku dowódcy w obiekcie (...), co wynika z zeznań świadka W. M..

Odnosząc się do twierdzeń Ż. S., jakoby jej odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków pracy była podyktowana niechęcią pozostałych pracowników zatrudnionych w obiekcie (...) do jej osoby oraz jej obawą pozbawienia kogokolwiek miejsca pracy, to w ocenie Sądu nie zostały w żaden sposób wykazane. Brak jest dowodów na to, ażeby powódka była źle traktowana w miejscu zatrudnienia, jak również nie dowodzi tego, ażeby zatrudnienie powódki wiązało się z koniecznością pozbawienia, czy zmniejszenia etatu dla pozostałych pracowników ochrony. Jak wynika z zeznań świadka zatrudnienie powódki nie tylko nie wymagałoby zwolnienia innego pracownika, a nadto w dalszym ciągu nie zmieniałoby trudnej sytuacji pozwanej związanej z brakami personalnymi.

Mając na uwadze powyższe, Sąd doszedł do przekonania, że zaproponowane powódce warunki pracy były obiektywnie do przyjęcia. Jak wspomniano wyżej nie zmienił się ani charakter świadczonej pracy, ani jej rodzaj, a pełnione dotychczas obowiązki były tożsame z obowiązkami wykonywanymi w nowym miejscu pracy. Zaproponowane miejsce pracy, podobnie jak poprzednie, było bliskie miejsca zamieszkania powódki, a dojazd do niego nie był w żaden sposób utrudniony czy ograniczony. Pracodawca proponując powódce nowe miejsce świadczenia pracy, które niczym istotnym nie różniło się od poprzedniego, nie mógł spodziewać się, że powódka nie przyjmie takiej zmiany warunków.

W ocenie Sądu powódka odmawiając przyjęcia zaproponowanych warunków pracy przyczyniła się do rozwiązania stosunku pracy, a zatem żądanie zasądzenia odprawy uznać należy za bezpodstawne. Warunkiem zasądzenia odprawy jest rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie. W przedmiotowej sprawie przyczyną rozwiązania umowy o pracę była odmowa przyjęcia przez powódkę nowych warunków zatrudnienia. Co istotne, niechęć pracownika do przyjęcia proponowanych warunków (wynikająca z emocjonalnego nastawienia) jest z całą stanowczością przyczyną leżącą po stronie pracownika, a nie pracodawcy. Wobec powyższego brak jest przesłanek do zasądzenia odprawy wynikającej z przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

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 sztykanujące, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru sztykanu lub propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to oczywiście ma on prawo to uczynić. Nie ma jednak wówczas racjonalnego powodu, który usprawiedliwiłoby wypłacanie w takiej sytuacji odprawy.

Ustalony w sprawie stan faktyczny Sąd oparł na dowodach w postaci dokumentów załączonych do akt sprawy, których prawdziwość nie budziła zastrzeżeń żadnej ze stron oraz zeznaniach świadka W. M. i przesłuchaniu strony powodowej.

Zeznania świadka W. M. Sąd uznał za wiarygodne, rzeczowe i korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym.

Wobec uznania roszczenia powódki za bezzasadne, Sąd oddalił powództwo, o czym orzeczono w sentencji wyroku.

Sędzia Sądu Rejonowego Joanna Kołodziej Michałowicz