

Sygn. akt IV P 89/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2015 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Lubińska
Protokolant:	Stażysta Żaneta Szlachcikowska

po rozpoznaniu w dniu 7 października 2015 roku w Grudziądzu

na rozprawie sprawy z powództwa **Z. M.**

przeciwko (...) **Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.**

o odprawę pieniężną

ORZĘKA:

I. oddala powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami postępowania;

III. kosztami sądowymi, od uiszczenia których powód był zwolniony obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt IV P 89/15

UZASADNIENIE

Powód Z. M., działając przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł do tutejszego Sądu pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 6.900,00 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 4 lipca 1997 r. do 31 grudnia 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie zatrudnienia wykonywał pracę na różnych stanowiskach, ostatnio na stanowisku konserwatora urządzeń i instalacji elektrycznych – pracownika gospodarczego. Pismem z dnia 11 września 2014 r. pozwana nałożyła na powoda karę nagany za niewykonanie polecenia wyjazdu służbowego w dniu 4 września 2014 r. Podczas spotkania w dniu 11 września 2014 r. powoda z prezesem zarządu pozwanej spółki powód został poinformowany o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu naruszenia obowiązków pracowniczych. Ostatecznie jednak nie zostało powodowi złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednak w dniu 15 września 2014 r. powodowi doręczono wypowiedzenie warunków płacy i pracy, w którym zaproponowano powodowi nową „podstawę płacową” w wysokości 1.800 zł, a więc obniżoną w stosunku do dotychczasowej wysokości o kwotę 500 zł. Jako przyczynę zmiany

warunków płacy wskazano naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez odmowę wyjazdu służbowego w dniu 4 września 2014 r.

Powód złożył odwołanie od wypowiedzenia warunków płacy i pracy. Jednocześnie wniósł sprzeciw od wymierzonej kary nagany, a następnie wystąpił do sądu o uchylenie zastosowanej kary. W dniu 29 września 2014 r. powód złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy. Postępowanie przed sądem zakończyło się zawarciem ugody w dniu 13 listopada 2014 r., na mocy której pozwany cofnął karę porządkową nagany oraz zobowiązał się do zapłaty na całkowite zaspokojenie roszczeń powoda wynikających z pozwów kwoty 5.000 zł tytułem odszkodowania.

Pismem z dnia 31 grudnia 2014 r. powód zwrócił się do pozwanej o wypłatę odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Pozwana odmówiła.

Powód w uzasadnieniu pozwu wskazał, że odmowa przyjęcia proponowanych warunków płacy była racjonalna i usprawiedliwiona. Stawka wynagrodzenia obniżona o 500 zł stanowiła dla powoda radykalną różnicę. Wynagrodzenie powoda zostało obniżone przy zachowaniu dotychczasowego zakresu obowiązków i odpowiedzialności, w tym odpowiedzialności materialnej za mienie pracodawcy. W ocenie powoda z uwagi na zawarcie ugody przed sądem, odpadła podawana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia. Jednocześnie nie zachodziła żadna inna przyczyna dotycząca powoda, która uzasadniałaby rozwiązanie umowy o pracę.

Powód podał, że przyczyna wypowiedzenia dotyczyła pracodawcy albowiem pozwana spółka od dłuższego czasu redukuje zatrudnienie.

W odpowiedzi na pozew /k. 30-33/ pozwana spółka, działając przez profesjonalnego pełnomocnika podniosła zarzut rzeczy ugodzonej i nienależności świadczenia z tytułu odprawy pieniężnej oraz wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana wskazała, że powód w dniu 29 września 2014 r. odmówił przyjęcia nowych warunków umowy o pracę i podczas rozprawy w sprawie sygn. akt IV P 403/14 przed Sądem Rejonowym w Grudziądzu oświadczył, że nie zamierza wrócić do pracy. Roszczenie o odprawę przysługuje wyłącznie w sytuacji rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a w przypadku powoda tak nie było. Powód odmówił przyjęcia nowych warunków pracy. W postępowaniu przed sądem została zawarta ugoda sądowa, a zatem nie można mówić o ustaleniu jakiegokolwiek winy pracodawcy lub ustaleniu, że rozwiązanie umowy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Sprawa została rozpoznana w postępowaniu uproszczonym.

Sąd ustalił, co następuje:

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. jest spółką prowadzącą działalność m.in. w G.. Jednym z aspektów tej działalności są usługi związane z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zielonych.

Stan zatrudnienia w pozwanej spółce był zmienny i wynosił w różnych okresach jej działania od około 50 do około 400 pracowników.

(okoliczności bezsporne;

dowód: wydruk informacji z Krajowego Rejestru Sądowego pozwanej – k. 35-41 akt;

zeznania świadka B. W. – k. 66 akt;

zeznania powoda Z. M. – k. 44 akt)

Z. M. był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 4 lipca 1997 r. do 31 grudnia 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie zatrudnienia wykonywał pracę na różnych stanowiskach: elektromonter linii napowietrznych i kablowych, brygadzysta robót elektrycznych, brygadzysta brygad elektromonterów linii napowietrznych i kablowych, kierowca, konserwator urządzeń i instalacji elektrycznych, pracownik gospodarczy. Powód uzyskał prawo jazdy kategorii C podczas zatrudnienia w pozwanej spółce. W ostatnim okresie przed rozwiązaniem umowy o pracę powód pracował na stanowisku konserwatora urządzeń i instalacji elektrycznych i pracownika gospodarczego. Był osobą odpowiedzialną za narzędziownię.

(okoliczności bezsporne;

dowód: świadectwo pracy – k. 8 akt; k. 6 akt osobowych część C;

zeznania świadka T. T. – k. 64v;

zeznania świadka B. W. – k. 66;

zeznania świadka A. W. (1) – k. 68;

zeznania powoda Z. M. – k. 78v-79)

Powód w zakresie swoich obowiązków na ostatnio zajmowanym stanowisku zajmował się utrzymaniem porządku na terenach zielonych, drobnymi naprawami na terenie siedziby spółki oraz wydawaniem sprzętu z narzędziowni innym pracownikom. Jego obowiązki zostały ujęte w dokumencie „Karta obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracownika”. Jako pracownik odpowiedzialny za narzędziownię powód świadczył pracę w narzędziowni terenie siedziby pozwanej spółki. Jako pracownik gospodarczy powód jeździł samochodem służbowym aby dostać się na miejsce pracy w ramach swoich obowiązków sprzątnięcia terenów zielonych w obiektach, z którymi pozwana spółka miała podpisane umowy. Były to m.in. tereny należące do zakładu energetycznego, urzędu skarbowego i wspólnoty mieszkaniowej. W miarę potrzeb pracodawcy powodowi powierzano prowadzenie pojazdu służbowego o masie do 3,5 tony w celu zawiezienia towaru do miejsca wyznaczonego przez pracodawcę lub odebrania towaru ze wskazanego miejsca. Przełożony niekiedy zlecał powodowi wyjazdy do T. (przeciętnie dwa wyjazdy w miesiącu) lub do dalszych miejscowości, takich jak T.. O planowanych wyjazdach powód był informowany z kilkudniowym wyprzedzeniem. Pisemny zakres obowiązków powoda na tym stanowisku nie obejmował prowadzenia pojazdów służbowych.

(okoliczności bezsporne;

dowód: karta obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracownika – k. 85 akt osobowych część B;

zeznania świadka B. W. – k. 66;

zeznania świadka A. W. (2) – k. 67v;

zeznania świadka A. W. (1) – k. 69;

zeznania powoda Z. M. – k. 79-80v)

W 2013 r. powód leczył się kardiologicznie. W dniach od 6 do 16 lipca 2013 r. przebywał w szpitalu. Kiedy po zwolnieniu lekarskim wrócił od pracy w listopadzie 2013 r. poprosił przełożonego, aby nie był przez jakiś czas wysyłany w dalsze trasy, gdyż nie czuje się na siłach. Z zaświadczenia od lekarza medycyny pracy wynikało, że powód jest zdolny do pracy.

(okoliczności bezsporne;

dowód: karta informacyjna leczenia szpitalnego – k. 89a akt osobowych część B;

zaświadczenie lekarskie – k. 81 akt osobowych część B;

zeznania powoda Z. M. – k. 80v- 81v)

W dniu 3 września 2014 r. zaistniała konieczność aby następnego dnia jeden z pracowników zawiózł towar do jednostki wojskowej w okolicach T., po uprzednim pobraniu go z hurtowni w T.. Prezes A. W. (1) zlecił dyrektorowi T. T., aby wezwał do siebie Z. M. i polecił mu wykonanie tej jazdy służbowej. Tego samego dnia około godziny 14.45 T. T. wezwał do siebie powoda i wówczas A. W. (1) wyjaśnił powodowi, że zachodzi konieczność odbycia tej podróży i zapytał go czy może jechać. Z. M. odpowiedział, że nie może wykonać tej podróży z uwagi na umówioną wizytę lekarką w dniu następnym, na którą musi się stawić maksymalnie do godziny 17.00. Powołał się również na swój zły stan zdrowia uniemożliwiający mu wykonywanie podróży samochodem na dłuższych trasach. Prezes nie powtórzył prośby wyjazdu w formie polecenia służbowego.

Oprócz powoda pozwana spółka zatrudniała jeszcze dwóch pracowników którym niekiedy zlecane były wyjazdy służbowe. Żaden z pracowników nie wyraził zgody na jazdę w dniu 4 września 2014 r. Z uwagi na konieczność zawiezienia towaru w tym właśnie dniu, jazdę tę wykonał A. W. (1), prezes zarządu.

(okoliczności bezsporne;

dowód: zeznania świadka T. T. – k. 64v-65;

zeznania świadka B. W. – k. 66;

zeznania świadka A. W. (2) – k. 67v-68;

zeznania świadka A. W. (1) – k. 69-70;

zeznania powoda Z. M. – k. 43v, 79-82;

zeznania K. B. za pozwanego – k. 82-83)

Podczas spotkania w dniu 11 września 2014 r. powoda z prezesem zarządu pozwanej spółki powód został poinformowany o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu naruszenia obowiązków pracowniczych. Z. M. poinformował prezesa zarządu o powodach swojej odmowy w dniu 3 września 2014 r. Po tych wyjaśnieniach prezes podarł przygotowane pismo. Nie zostało powodowi złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pismem z dnia 11 września 2014 r. pozwana nałożyła na powoda karę nagany za niewykonanie polecenia wyjazdu służbowego w dniu 4 września 2014 r.

Po ukaraniu powoda karą nagany zostało dla powoda przygotowane skierowanie na badania przez lekarza medycyny pracy odnośnie prowadzenia pojazdów służbowych. Powód odmówił odbioru tego skierowania twierdząc, że w zakresie jego obowiązków nie leży prowadzenie samochodów służbowych.

(okoliczności bezsporne;

dowód: pismo z 11.09.2014 r. - kara nagany – k. 9 akt;

zeznania świadka B. W. – k. 66;

zeznania świadka A. W. (1) – k. 69-70;

zeznania powoda Z. M. – k. 80-81)

W dniu 15 września 2014 r. powodowi doręczono wypowiedzenie warunków płacy i pracy, w którym zaproponowano mu nową podstawę płacową w wysokości 1.800 zł, a więc obniżoną w stosunku do dotychczasowej wysokości o kwotę 500 zł. Jako przyczynę zmiany warunków płacy wskazano naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez odmowę wyjazdu służbowego w dniu 3 września 2014 r.

Powód odwołał się do sądu od wypowiedzenia warunków płacy i pracy. Jednocześnie wniósł sprzeciw od wymierzonej kary nagany, a następnie wystąpił do sądu o uchylenie zastosowanej kary. W dniu 29 września 2014 r. powód złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy. Postępowanie przed sądem zakończyło się zawarciem ugody w dniu 13 listopada 2014 r., na mocy której pozwany cofnął karę porządkową nagany oraz zobowiązał się do zapłaty na całkowite zaspokojenie roszczeń powoda wynikających z pozwów kwoty 5.000 zł tytułem odszkodowania.

Pismem z dnia 31 grudnia 2014 r. powód zwrócił się do pozwanej o wypłatę odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Pozwana odmówiła.

(okoliczności bezsporne;

dowód: wypowiedzenie warunków pracy – k. 10 akt; k. 86 akt osobowych część B;

pismo z 29.09.2014 r. – odmowa przyjęcia nowych warunków pracy – k. 12 akt; k. 89 akt osobowych część B;

sprzeciw od kary nagany – k. 11 akt;

odpis protokołu rozprawy w sprawie IV P 403/14 oraz ugody sądowej – k. 13-14 akt; k. 92 akt osobowych część B;

pismo powoda z 31.12.2014 r. o wypłatę odprawy – k. 15 akt;

pismo pozwanej z 8.01.2015 r. – k. 16 akt;

pismo pozwanej z 10.02.2015 r. – k. 19 akt;

zeznania powoda Z. M. – k. 80-81)

Pracodawca przed wrześniem 2014 r. nie miał zastrzeżeń co do jakości pracy powoda.

Pozwana spółka w 2014 r. przeżywała trudności ekonomiczne związane ze zmniejszającą się liczbą zamówień na świadczone przez nią usługi. Nie były zawierane kolejne umowy z grupami pracowników zatrudnionych na umowy o pracę na czas określony, takimi jak sprzątaczkki.

Pozwana spółka nie zgłosiła do urzędu pracy procedury zwolnień grupowych w rozumieniu ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Nie były dokonywane zwolnienia grupowe pracowników.

(okoliczności bezsporne;

dowód: pismo Powiatowego Urzędu Pracy w G. z 11.06.2015 r. – k. 62;

zeznania świadka J. H. – k. 71;

zeznania powoda Z. M. – k. 80-81;

zeznania K. B. za pozwanego – k. 82-83)

Po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem nie został zatrudniony na jego miejsce nowy pracownik. Część obowiązków powoda zostało przejętych przez innego pracownika - E. M., pracującego dotychczas na stanowisku mechanika. Z uwagi na fakt serwisowania części samochodów służbowych w podmiotach zewnętrznych, pracownikowi temu ubyło obowiązków na stanowisku mechanika i był w stanie łączyć obowiązki mechanika z pracą w narzędziowni.

(okoliczności bezsporne;

dowód: zeznania świadka T. T. – k. 64v;

zeznania K. B. za pozwanego – k. 82-83)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o okoliczności bezsporne, dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i aktach osobowych powoda, zeznania świadków P. W., J. H., T. T., B. W., A. W. (2) i A. W. (1) oraz zeznania stron: Z. M. i przesłuchanego za pozwaną spółkę (...).

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków P. W., J. H., T. T., B. W., A. W. (2) i A. W. (1). Zeznania te są jasne, logiczne i konsekwentne oraz znajdują oparcie w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania oraz zawarte w aktach osobowych powoda. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony.

Sąd nie znalazł również podstaw aby odmówić waloru wiarygodności zeznaniom powoda Z. M. i przesłuchanego za pozwaną spółkę (...). Zeznania te są spójne z zeznaniami świadków i znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że w niniejszej sprawie powód Z. M. domagał się zasądzenia od pozwanej spółki kwoty 6.900,00 zł tytułem odprawy pieniężnej. Regulacja prawna odnośnie odprawy pieniężnej znajduje się w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844; dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych).

Ustawa o zwolnieniach grupowych przewiduje dwa rodzaje zwolnień uzasadniających wypłatę odprawy pieniężnej, a mianowicie: zwolnienia grupowe oraz indywidualne zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników. Pierwszą kategorię reguluje przepis art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, zgodnie z którym przepisy ustawy stosuje się 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 co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Indywidualny tryb zwolnień przewidziany został w art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych. Zgodnie z art. 10 ust. 1 tej ustawy przepis 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 ustawy.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie nie zostały spełnione przesłanki z ustawy o zwolnieniach grupowych do zasądzenia na rzecz powoda odprawy pieniężnej.

Bezsporne jest, że ustawa o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie do (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G.. Pozwana spółka jest bowiem dużym pracodawcą i zatrudnia ponad 20 pracowników. Nie zostało jednak wykazane przez powoda, aby u pozwanego miały miejsce zwolnienia grupowe, o jakich mowa w art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Przeprowadzone postępowanie nie wykazało ponadto, aby ziścił się zawarty w art. 10 ustawy warunek

do wypłaty odprawy pieniężnej, że przyczyny nie dotyczące pracowników stanowiły wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

Z analizy treści przepisu art. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika, że w sferze przedmiotowej odnosi się on również do wypowiedzenia warunków pracy i płacy (tzw. wypowiedzenia „zmieniającego”). Stanowisko takie znajduje oparcie także w judykaturze Sądu Najwyższego. Należy przyjąć, że w przypadku gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje na podstawie wypowiedzenia „zmieniającego”, a nie „definitywnego”, to dla oceny zasadności roszczenia o odprawę pieniężną konieczne jest ustalenie, czy odmowa przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. W tym celu niezbędne staje się zbadanie kontekstu sytuacyjnego towarzyszącego takiemu wypowiedzeniu oraz charakteru propozycji złożonych pracownikowi przez pracodawcę.

Warunkiem, od którego ustawodawca uzależnia prawo pracownika do uzyskania odprawy pieniężnej jest, aby ze strony pracodawcy zachodziła konieczność rozwiązania stosunku pracy (analogicznie: zmiany warunków pracy lub płacy) z przyczyn nie dotyczących pracownika oraz aby przyczyny nie dotyczące pracownika stanowiły wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie. Tym samym odprawa nie przysługuje w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują również po stronie pracownika, np. w razie całkowitej lub częściowej nieprzydatności do pracy.

W przedmiotowej sprawie Sąd był zobligowany do zbadania, czy przyczyny, które leżały u podstaw rozwiązania umowy o pracę z powodem nie leżały w żadnej mierze po stronie powoda.

W ocenie Sądu przeprowadzone postępowanie wykazało, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę leżały po obu stronach stosunku pracy, zarówno pracodawcy, jak i pracownika.

Odnosnie sytuacji pracodawcy należy zauważyć, że spółka ta w ostatnim okresie przeżywała trudności ekonomiczne, które powodowały zmniejszenie stanu zatrudnienia i brak zapotrzebowania na pracowników niektórych specjalności. Z. M. już wcześniej dotknęły te problemy pracodawcy, kiedy to zostały rozwiązane brygady elektryczne i został przeniesiony na inne stanowisko pracy. Pracodawca wówczas nie rozwiązał stosunku pracy z powodem, swoim długoletnim pracownikiem, lecz zaproponował mu pracę na innym stanowisku. Powód miał obsługiwać narzędziownię i być pracownikiem gospodarczym. Nie zostało wtedy zmniejszone wynagrodzenie powoda, pomimo zmiany stanowiska na stanowisko niewymagające specjalistycznych kwalifikacji.

Pracodawca korzystał z dodatkowych umiejętności powoda - uprawnień do prowadzenia pojazdów służbowych, w tym pojazdów innych niż samochody osobowe. Pomimo nie ujęcia w pisemnym zakresie obowiązków powoda na ostatnio zajmowanym stanowisku prowadzenia pojazdów służbowych, powód faktycznie był przez pracodawcę wykorzystywany jako kierowca, również na dalszych trasach. Należy również zwrócić uwagę na fakt, że kiedy w 2013 r. rozpoczęły się problemy zdrowotne powoda, po powrocie ze zwolnienia lekarskiego związanego z jego pobytem w szpitalu, prosił on pracodawcę o nie zlecanie mu dalszych jazd samochodem służbowym. Wówczas pracodawca przez pewien czas respektował tę prośbę powoda i powód nie musiał prowadzić samochodu służbowego na dalszych trasach. Z uwagi jednak na zmniejszenie zapotrzebowania pracodawcy na wykonywanie przez powoda czynności jako pracownik gospodarczy, pracodawca chciał aby powód powrócił do wykonywania obowiązków w zakresie prowadzenia samochodu służbowego.

W ocenie Sądu przeprowadzone postępowanie nie wykazało aby pracodawca nosił się z zamiarem rozwiązania z powodem stosunku pracy. Zdarzenie, jakie miało miejsce we wrześniu 2014 r., kiedy powód odmówił wyjazdu w podróż służbową następnego dnia po dniu wydania polecenia, stanowiło przyczynek do przyjrzenia się przez pracodawcę przydatności powoda do wykonywanej przez niego pracy. Dotychczas pracodawca oceniał pozytywnie pracę powoda, traktował go jako pracownika dyspozycyjnego, któremu mógł powierzać różne obowiązki. Jednakże stan zdrowia powoda spowodował, że nie był on już, mimo braku swojej winy, w pełni wartościowym pracownikiem dla pracodawcy.

Zdaniem Sądu odmowa powoda wykonania jazdy samochodem służbowym we wrześniu 2014 r. nie mogła stanowić podstawy do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Polecenie zostało wydane powodowi pod koniec jego dnia pracy w formie prośby przełożonego, który poszukiwał pracownika, który podjąłby się jazdy następnego dnia rano. Było wysoce prawdopodobne, że ten wyjazd służbowy przekroczy dzienny czas pracy powoda. Powód miał już swoje plany prywatne na godziny popołudniowe dnia następnego – umówioną wizytę lekarską – których nie chciał bądź nie mógł zmienić. Należy jednak zauważyć, że pozwana spółka ostatecznie nie złożyła powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy w tym trybie. Udzielona Z. M. z tej przyczyny kara nagany została natomiast uchylona przez pracodawcę w drodze ugody sądowej i jest traktowana jak niebyła.

Do rozwiązania umowy o pracę doszło wskutek nie przyjęcia przez powoda zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy. Sąd podzielił zapatrywania pozwanej co do podstaw zaproponowania powodowi tych nowych warunków. Pomimo faktu, że jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego pracodawca wskazał odmowę powoda wykonania polecenia służbowego, to w przedmiotowej sprawie Sąd mógł badać szerszy aspekt przyczyn wypowiedzenia, niż te wskazane pracownikowi na piśmie. Odmienne bowiem od spraw o roszczenia z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, w sprawach o zapłatę odprawy pieniężnej Sąd ocenia całokształt przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Sąd podzielił stanowisko pozwanej spółki, że przyczyną wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy był fakt zmniejszonego de facto zakresu obowiązków powoda, spowodowanego stanem zdrowia powoda i wynikającą z niego niemożnością prowadzenia samochodów służbowych. Skoro zmniejszyła się przydatność pracownika do pracy na zajmowanym stanowisku, to pracodawca miał prawo zweryfikowania wysokości jego wynagrodzenia. Płaca powoda stanowiła bowiem w ocenie pracodawcy płacę nieadekwatną do zajmowanego stanowiska i zakresu obowiązków powoda.

Powód przez cały okres zatrudnienia w pozwanej spółce wykonywał zadania w postaci prowadzenia samochodu służbowego. Pomimo tego, że na ostatnio zajmowanym przez powoda stanowisku nie zostało w pisemnym zakresie obowiązków wpisane prowadzenie samochodu służbowego, to nie ulega wątpliwości, że był to jeden z obowiązków powoda. Zawsze na polecenie przełożonego wykonywał jazdy samochodem służbowym na trasach poza miastem, najczęściej do T., a na kilka razy w tygodniu dojeżdżał samochodem służbowym na miejsce wykonywania swoich obowiązków służbowych.

Pomimo tego, że występowały po stronie pozwanej trudności ekonomiczne i zmniejszyło się zapotrzebowanie na sprzątanie terenów zielonych, to postępowanie dowodowe wykazało, że pracodawca chciał utrzymać zatrudnienie powoda.

Odmowę przyjęcia przez powoda nowych warunków pracy i płacy można zdaniem Sądu uznać za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Należało oczekiwać, że powód przyjmie zaproponowane mu warunki pracy i płacy. Pomimo tego, że nie były one korzystne dla powoda i powodowały obniżenie wynagrodzenia o kwotę 500 zł brutto, to stanowiły rozsądną propozycję dalszego zatrudnienia. Za podstawę takiego zapatrywania Sąd przyjął fakt, że wypowiedzenie zmieniające skierowane do powoda nie obejmowało wyłącznie obniżenia wynagrodzenia, ale de facto obejmowało zmianę zakresu obowiązków powoda poprzez wyłączenie z jego obowiązków wykonywania podróży służbowych. Przyczyną takiego stanu rzeczy była sytuacja zdrowotna powoda, niezależna od pozwanej. Powód swoim zachowaniem po wypowiedzeniu mu warunków pracy niejako potwierdził, że nie zamierza dalej prowadzić samochodu służbowego. Odmówił bowiem wykonania badań lekarskich, które potwierdzałyby jego zdolność do prowadzenia pojazdów mechanicznych i zaczął chodzić piechotą na miejsca wykonywanych przez niego czynności w zakresie sprzątania terenów zielonych.

Zdaniem Sądu również fakt, że na miejsce powoda nie został zatrudniony nowy pracownik i nastąpiło przejście jego obowiązków przez innego dotychczasowego pracownika pozwanej spółki, nie przesądza o tym że przyczyna wypowiedzenia leżała wyłącznie po stronie pracodawcy. Nawet bowiem ustalenie, że ostatecznie nastąpiła likwidacja etatu zajmowanego przez powoda, nie stoi na przeszkodzie do przyjęcia założenia, że pracodawca nie planował rozwiązania z powodem umowy o pracę. Jedynie w konsekwencji rozwiązania ze Z. M. stosunku pracy na skutek nie przyjęcia przez niego wypowiedzenia zmieniającego, pracodawca dokonał analizy wykonywanych przez powoda obowiązków i uznał, że wystarczające będzie przesunięcie do ich wykonywania innego już zatrudnionego

pracownika. Oceny przyczyn wypowiedzenia, także wypowiedzenia zmieniającego, należy dokonywać zasadniczo przy uwzględnieniu stanu rzeczy jaki istnieje w momencie podejmowania przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu. Ten moment jest miarodajny dla formułowania oceny czy przyczyna nieleżąca po stronie pracownika jest przyczyną wyłączną wypowiedzenia. Na ten moment natomiast w ocenie Sądu istniała taka ilość zadań do wykonania, która uzasadniała zatrudnienia pracownika na stanowisku powoda.

Sąd nie podzielił argumentu pozwanej spółki o istnieniu powagi rzeczy ugodzonej odnośnie roszczenia o zapłatę odprawy pieniężnej. Postępowanie w sprawie IV P 403/14, w toku którego zawarta została ugoda, nie obejmowało żądania odprawy pieniężnej, a jedynie odszkodowanie z tytułu niezasadnego wypowiedzenia warunków pracy. Nie występuje więc tożsamość przedmiotowa niniejszej sprawy ze sprawą IV P 403/14. Ugoda sądowa zawarta w tamtej sprawie nie wykraczała swoją treścią poza przedmiot sporu. Strony uznały wówczas, że jej treść wyczerpuje żądania pozwów (o odszkodowanie i uchylenie kary nagany), a nie wszelkie roszczenia wynikające ze stosunku pracy.

Pozwana spółka w przedmiotowej sprawie skutecznie wykazała, że odmowa przyjęcia przez powoda nowych warunków płacy nie była uzasadniona i stanowiła współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, Sąd na podstawie art. 1 i art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych a contrario oddalił powództwo o zasądzenie odprawy pieniężnej.

O kosztach Sąd orzekł stosując art. 102 kpc. W myśl tego przepisu Sąd może nie obciążać strony przegrywającej kosztami procesu w wypadkach szczególnie uzasadnionych.

W ocenie Sądu za takim rozstrzygnięciem przemawiała w niniejszej sprawie zasada słuszności. Powód dochodził zasądzenia na jego rzecz odprawy pieniężnej, która w jego ocenie była należna z uwagi na fakt zwolnień pracowników przez pozwanego. Jako długoletni pracownik pozwanej spółki miał poczucie krzywdy związane z rozwiązaniem jego stosunku pracy. Powód nie czuł się winny odmowy wykonania polecenia służbowego, które w jego ocenie stanowiło przyczynę wypowiedzenia mu warunków płacy.

Sąd miał również na uwadze znaczną różnicę w sytuacji majątkowej stron. Pozwany jest podmiotem, którego działalność generuje duże miesięczne zyski, w stosunku do których koszty procesu, których zasądzenia się domagał, stanowią niewielki ułamek. W odniesieniu do powoda żądana przez pozwanego kwota kosztów procesu stanowi znaczne obciążenie.

Wobec powyższego, Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego, poniesionymi przez stronę pozwaną. Ze względu na charakter niniejszej sprawy i sytuację powoda, kosztami sądowymi w kwocie 250,00 zł, od uiszczenia których powód był zwolniony, Sąd obciążył Skarb Państwa na podstawie art. 113 ust. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.