

UZASADNIENIE

Powódka J. J. dnia 28.12.2018r. wniosła do tutejszego sądu pozew przeciwko **pozwanej (...) Sp. z o.o. we W.** domagając się zasądzenia kwoty 10.080zł z odsetkami ustawowymi od dnia 01.12.2018r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej oraz obciążenia pozwanego kosztami postępowania. W uzasadnieniu wskazała, że zatrudniona była u pozwanego na terenie miasta G.. Domaga się odprawy pieniężnej albowiem po powrocie z urlopu macierzyńskiego nie było jej miejsca pracy z powodu likwidacji apteki przy ul. (...).

W odpowiedzi (k. 11-13) **pozwana (...) Sp. z o.o. we W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych.

Jej zdaniem pozew jest całkowicie bezpodstawny. W przedmiotowej sprawie nie mają zastosowania przepisy ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powódka była zatrudniona w aptece w G., przy ul. (...). Decyzją Pracodawcy apteka w G., przy ul. (...), została zlikwidowana a pracownicy w niej zatrudnieni otrzymali propozycję podjęcia pracy w aptece w G., ale przy ul. (...), na co wyrazili zgodę. Pracownicy, w tym powódka, otrzymali drogą mailową propozycję grafiku pracy na grudzień 2018 roku, który został zaakceptowany. W wyniku zmiany miejsca pracy nie doszło do pogorszenia warunków zatrudnienia powódki. Zarówno do apteki przy ul. (...) w G. jak i apteki przy ul. (...), powódka miała około 20 kilometrów drogi z miejsca zamieszkania. Apteki miały również podobne godziny pracy. Do rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron doszło z inicjatywy powódki. Ku zaskoczeniu pozwanej, powódka w dniu 14 listopada 2018 roku przyniosła do apteki przy ul. (...) w G. wniosek o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, na co pozwana wyraziła zgodę. W związku z powyższym, nie można uznać, że przyczyną rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron była wyłącznie przyczyna niedotycząca pracownika. Powódka wniosła o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron w związku ze znalezieniem nowej pracy. Pracodawca wprowadził zlikwidował aptekę, ale zaproponował Powódce nowe miejsce pracy, na co Powódka się zgodziła.

W dalszym toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska. Powódka argumentację swoją rozwinęła w piśmie procesowym z dnia 20.03.2020r. (k. 92-95).

Sąd rozpoznał niniejszą sprawę w postępowaniu uproszczonym.

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka J. J. zatrudniona była od dnia 1.09.2014r. na umowę o pracę przez zatrudniającego co najmniej 20 pracowników pozwanego (...) Sp. z o.o. we W.. Wcześniej, w okresie 3.09.2009r.-31.08.2014r., zatrudniał ją, na umowę o pracę, podmiot o firmie (...) Sp. z o.o. w W.". Pozwany przejął go na zasadzie art. 23(1) k.p. Miejsmem pracy powódki była apteka znajdująca się w G. przy ul. (...).

Dnia 28.09.2017r. powódka złożyła oświadczenie, którym nie wyraziła zgody na pracę w rozkładzie czasu pracy powyżej 8 godzin na dobę.

W 2018r. powódka przebywała na urlopie związanym z urodzeniem dziecka. Koniec przedmiotowego urlopu przypadła na 21 września 2018r. W tymże miesiącu pozwany udzielił powódce zaległego urlopu wypoczynkowego, który miał trwać do 5.12.2018r. W tym samym czasie powódka dowiedziała się o likwidacji apteki przy ul. (...).

Datowanym na dzień 9.11.2018r. pismem pozwana zaproponowała powódce zmianę miejsca świadczenia pracy na inną aptekę znajdującą się w G. przy ul. (...). Do nowego miejsca pracy było z domu powódki ok. 3 km dalej.

Dnia 6.11.2018r. pozwany przesłał powódce propozycję grafiku na miesiąc grudzień. Wynikało z niego, iż godziny pracy powódki w nowym miejscu ulegną zmianie na niekorzyść. Powódka miała pracować w niedzielę oraz przez 3 dni po 12 godzin oraz jeden dzień po 9 godzin.

Powódce nie odpowiadały nowe godziny pracy. Powódka miała małe dzieci. Dlatego zadzwoniła do R. P. – kadrowej pracującej u pozwanego. Powiedziała, iż nie podpisała przesłanego aneksu. R. P. kazała powódce go odesłać. Zasugerowała, iż powódka powinna napisać wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Niepodpisany aneks powódka zaniósła do apteki na ul. (...) i przekazała go kierownikowi - A. B..

Dnia 14.11.2018r. – za pośrednictwem A. B. - powódka skierowała do pozwanego pismo zawierające wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Po jego zaakceptowaniu przez stronę pozwaną stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 30.11.2018r.

Pomiędzy 19.11.2018r. a 25.11.2018r. powódka podjęła pracę u innego pracodawcy – w aptecę rodzinnej przy ul. (...) w G.. Ową nową pracę powódka znalazła w listopadzie 2018r. a zaczęła jej szukać po rozmowie z R. P. oraz otrzymaniu aneksu do umowy o pracę datowanego na 9.11.2018r.

(dowody: akta osobowe powódki, świadectwo pracy – k. 5-5v., wydruk korespondencji e-mail – k. 17-17v., 19, grafik na grudzień 2018r. – k. 18, wniosek – k. 20, przesłuchanie powódki – k. 30, 00:01:21 e-protokołu, 88, 00:01:42 e-protokołu, k. 104v.-105, zeznania świadka R. P. – k. 80, 00:00:50 e-protokołu, zeznania świadka M. I. – k. 102-102v., zeznania świadka A. B. – k. 103-103v., zeznania świadka D. J. – k. 103v.-104)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie przesłuchania powódki oraz biorąc pod uwagę zeznania świadków M. I., A. B. tudzież D. J., które znalazły potwierdzenie, w odpowiednim zakresie, w treści stosownych dokumentów. W ograniczonym stopniu Sąd oparł się na zeznaniach świadka R. P., o czym szerzej poniżej.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Ich prawdziwość nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony.

Sąd nie widzi podstaw do kwestionowania zeznań świadków M. I., A. B. oraz D. J.. Były one spójne, logiczne i rzeczowe. Świadkowie ci potwierdzili zaprezentowaną przez powódkę chronologię wydarzeń oraz istotne podnoszone przez nią okoliczności. W szczególności fakt, że harmonogram pracy w aptecę na ul. (...) był dla powódki niekorzystny oraz że nie zgodziła się ona na zmianę warunków pracy zaproponowaną przez pozwanego aneksem z dnia 9.11.2018r.

Podobnie i dlatego – jako w pełni wiarygodny - należy ocenić dowód z przesłuchania powódki.

Zeznania świadka R. P. Sąd uznał za częściowo wiarygodne. Świadek zeznała, że:

- nie pamięta czy rozmawiała, pewnie rozmawiała telefonicznie z powódką, ale nie pamięta tej rozmowy,
- pamięta, że został wysłany powódce aneks do umowy, ale wrócił niepodpisany,
- nikogo nie nakierowała do rozwiązania umowy za porozumieniem stron,
- jest kadrową u pozwanej, przygotowuje dokumenty: porozumienia zmieniające wypowiedzenia, posiada dokument podpisany przez powódkę,
- nie pamięta, że powódka mówiła, iż nie odpowiadają jej warunki nowej pracy, nie doradziła jej rozwiązania umowy o pracę. To był dobrowolna decyzja powódki.

Twierdzenia w/w świadka, że nie nakierowywał on powódki do rozwiązania umowy za porozumieniem stron oraz że powódka nie mówiła, iż nie odpowiadają jej warunki nowej pracy Sąd uznał za niewiarygodne, jako

sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym. Nawet obecna pracownik pozwanego – świadek A. B. zeznała, iż to prawdopodobnie R. P. zasugerowała powódce napisanie wniosku o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Poza tym - gdyby powódce odpowiadało nowe miejsce i godziny pracy - nie miałyby rzeczowej potrzeby odbycia konsultacji z kadrową firmy.

Powództwo okazało się zasadne. Zdaniem Sądu podstawą roszczenia powódki jest art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2018.1969 t.j. z dnia 2018.10.15 – dalej: ustawa). Zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 wskazanej ustawy art. 8 ustawy stosuje się również w razie konieczności rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 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. Tym samym przepisy ustawy znajdują zastosowanie również w przypadku zwolnień indywidualnych.

Fakt zatrudniania przez pozwanego co najmniej 20 pracowników nie był sporny.

Jak stanowi art. 8 ust. 1 pkt 1-3 ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata; dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat oraz trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Sformułowanie "z przyczyn niedotyczących pracowników", którym posługuje się zarówno art. 1, jak i art. 10 ustawy oznacza, że pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących, a **nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy**. Przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako niedotyczącą pracownika. Inaczej mówiąc: w celu wykazania, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn niedotyczących pracownika pracownik nie ma obowiązku udowodnienia przyczyny dotyczącej pracodawcy, ma jedynie **powinność wykazania, że przyczyna nie dotyczy jego samego** (por.: uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 grudnia 2016 r., III AUa 1293/16, LEX nr 2191588).

Obowiązkiem Sądu rozpoznającego sprawę o odprawę pieniężną z art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy jest ustalenie **rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy** oraz **ocena, czy przyczyna ta dotyczyła pracownika** (por.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2019r., II PK 56/18, LEX nr 2780201).

Dla prawa do odprawy przewidzianej w art. 8 ust. 1 w związku z art. 1 ust. 1 ustawy z 2003 r. o zwolnieniach grupowych **nie ma znaczenia, która ze stron stosunku pracy wystąpiła z inicjatywą jego rozwiązania**, ale istotne jest to, czy o podjęciu przez pracodawcę decyzji o złożeniu oświadczenia woli o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę na mocy porozumienia stron przesądziły przyczyny niedotyczące pracownika (por.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2015 r., I PK 74/15, LEX nr 1817647). Nawet jeśli z wnioskiem zawarcia porozumienia rozwiązującego stosunek pracy występuje pracownik, to należy zbadać czy jego oświadczenie jest reakcją na jakiegokolwiek wcześniejsze inicjatywy czy działania pracodawcy. Tak więc, co do zasady, dopuszczalne jest stosowanie przepisów ustawy do **porozumień zawieranych z inicjatywą pracownika** (por.: Baran Krzysztof W. (red.), Komentarz do ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, [w:] Zbiorowe prawo zatrudnienia. Komentarz do art. 1, teza 2.2, Opublikowano: WKP 2019).

Odsetki za opóźnienie z wypłatą w/w odprawy (art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) przysługują od **dnia następującego po dniu ustania stosunku pracy** (por.: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., I PKN 320/99, PPIPS 2001/1/39, LEX nr 39901).

Rozstrzygnięcie sporu sprowadzało się do ustalenia co było przyczyną rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Czy były nią zmiany organizacyjne dokonane z inicjatywy pracodawcy (likwidacja apteki przy ul. (...)), czy też znalezienie sobie przez powódkę nowej pracy i – w konsekwencji tego ostatniego – złożona przez nią propozycja rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron. Zebrany materiał dowodowy wskazuje na pierwszą ewentualność. To likwidacja dotychczasowego miejsca pracy powódki i zaproponowana jej mniej atrakcyjna alternatywa doprowadziły J. J. do podjęcia decyzji o poszukiwaniu nowego zatrudnienia. Drugorzędne znaczenie ma zaś okoliczność kto wystąpił z inicjatywą zawarcia porozumienia rozwiązującego stosunek pracy. Formalnie uczyniła to powódka wnosząc pismo z dnia 14.11.2018r. Jednakże Sąd daje wiarę powódce, iż napisanie takiego pisma zaproponowała ze strony pozwanego kadrowa – świadek R. P.. Podkreślić trzeba, że na taki przebieg wydarzeń, jako najbardziej prawdopodobny, wskazała (obok powódki i świadka D. J.) wciąż zatrudniona przez pozwanego świadek A. B. (por.: zeznania tego ostatniego świadka - k. 103). Niezależnie od powyższego - jak słusznie podniósł pełnomocnik powódki - J. J. złożyła wcześniej oświadczenie, którym nie wyraziła zgody na pracę w rozkładzie czasu pracy powyżej 8 godzin na dobę. A praca w nowym miejscu z takim grafikiem się wiązała. Nie ma więc racji pozwany, który twierdzi, iż powódka wyraziła zgodę na pracę w aptece przy ul. (...), zaakceptowała przesłany jej grafik oraz że nowe warunki pracy nie były dla powódki mniej korzystne.

Tak więc rzeczywista przyczyna rozwiązania łączącego strony stosunku pracy nie dotyczyła powódki. Była nią wyłącznie likwidacja apteki przy ul. (...). Dopiero jej skutkiem było poszukiwanie i znalezienie sobie przez powódkę nowej pracy oraz rozwiązanie - za porozumieniem – łączącego strony stosunku pracy.

Z powyższych względów Sąd na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy uwzględnił powództwo w całości. Wysokość należnej odprawy Sąd ustalił na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy, zgodnie z którym pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (ust. 3). Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy (ust. 4). Wobec powyższego oraz zważywszy na łączną długość stażu pracy dla pozwanego (i jego poprzednika prawnego - (...) Sp. z o.o. w W. – por.: art. 8 ust. 2 ustawy) oraz wysokość miesięcznego wynagrodzenia ustalonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, który w przypadku powódki wynosił 3.360zł (por.: akta osobowe powódki - „formularz zatrudnienia”), należało na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy zasądzić kwotę 10.080zł tytułem odprawy pieniężnej, o czym orzeczono w punkcie 1 wyroku. O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i przyznając je od dnia 1.12.2018r., tj. od dnia wymagalności, a więc od dnia następującego po dniu w którym ustало zatrudnienie powódki. O powyższym Sąd orzekł także w punkcie 1 wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte w punkcie 2 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. Sąd uznał, że powódka wygrała postępowanie w całości i pozwana winna jest jej zwrócić koszty procesu, na które złożyły się koszty zastępstwa procesowego udzielonego przez adwokata reprezentującego powódkę wynikające z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800 z dnia 2015.11.05 ze zm.).

O nieuiszczonych kosztach sądowych (opłata sądowa od pozwu w postępowaniu uproszczonym wynosząca 300zł) orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2020.755 t.j. z dnia 2020.04.27) w zw. z art. 98 k.p.c.

W punkcie 4 wyroku z urzędu orzeczono na podstawie art. 477(2) § 1 k.p.c.

ZARZĄDZENIE

- 1) odnotować w kontrolce uzasadnień;
- 2) odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełn. pozwanego;
- 3) za 21 dni lub z apelacją.

G., 10.07.2020r. sędzia Dominik Bednarski