

Sygn. akt VP 2/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2018 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Sonia Lasota-Zawisza

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: Tomasz Kałuża-Herok

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 27 marca 2018 roku w Rybniku

sprawy z powództwa J. G.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.

o odprawę pieniężną

1. oddała powództwo;
2. odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt V P 2/17

UZASADNIENIE

Powódka J. G. wniosła przeciwko pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L. pozew o zapłatę kwoty 1850 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 23 kwietnia 2016 roku tytułem odprawy pieniężnej, a także zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazała, iż była zatrudniona w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż. (dalej jako spółka (...) -2 lub spółka). Pozwana przejęła zakład pracy w styczniu 2016 roku. Dnia 18 marca 2016 roku powódka złożyła oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za uprzedzeniem. Powodem złożenia oświadczenia było istotne pogorszenie warunków pracy, tj. konieczność pracy w nadgodzinach, porze nocnej, niedziele i święta, co nie miało miejsca w spółce (...) -2. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy leżała po stronie pracodawcy, co uprawnia powódkę do odprawy pieniężnej. (vide k.40-43)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa, a także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

Przyznała okoliczność przejęcia zakładu pracy oraz rozwiązania umowy za uprzedzeniem. Jednakże, zaprzeczyła by po przejęciu nastąpiło istotne pogorszenie warunków pracy powódki. W spółce (...) -2 powódka wykonywała pracę w

systemie zmianowym, 6 dni w tygodniu bez dnia przerwy, w nadgodzinach. U pozwanej pracowała w równoważnym czasie pracy. Za pracę wykonywaną w niedziele pozwana udzielała powódce dni wolnych. (vide k.94-99)

Sąd ustalił, co następuje:

Dnia 1 września 2014 roku spółka (...)–2 zawarła z powódką umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2021 roku, na mocy której powódka została zatrudniona w spółce na stanowisku sprzedawcy-kasjera w (...) Handlowym (...)–6” w Ż. w wymiarze 7/8 etatu za wynagrodzeniem w kwocie 1470 zł brutto. Powódkę miał obowiązywać przeciętny wymiar czasu pracy: 7 godzin w ciągu dnia oraz 35 godzin w ciągu tygodnia. Z dniem 1 stycznia 2015 roku wynagrodzenie powódki wynosiło 1550 zł, a z dniem 1 stycznia 2016 roku 1620 zł z premią.

Dowód:; KRS spółki (...)–2 k.60-67; pismo spółki (...)–2 z 1 września 2014 roku k.111 verte; umowa o pracę k.111; aneksy do umowy k.70-71

Z dniem 26 stycznia 2016 roku punkt sprzedaży, w którym powódka wykonywała pracę został przejęty przez pozwaną, a powódka stała się pracownikiem pozwanej. Tego samego dnia zmieniono warunki umowy powódki w zakresie: wymiaru etatu, który podniesiono do pełnego etatu i wynagrodzenia, które podniesiono do kwoty 1850 zł.

Dowód: zawiadomienie o przejściu zakładu pracy – akta osobowe powódki; KRS pozwanej k.47-59; aneks do umowy k.110

Pracując w (...) a następnie u pozwanej powódka otrzymywała wynagrodzenie: za październik 2015 r. 1330,23 zł netto, za listopad 2015 r. 1438,73 zł netto, za grudzień 2015 r. 1404,17 zł netto, za styczeń 2016 r. 1293,34 zł netto, za luty 2016 r. 1144,76 zł netto (przy czym w tym miesiącu przebywała na zwolnieniu lekarskim), za marzec 2016 r. 1311,83 zł netto.

Dowód: listy płac k. 199-203

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2087,17 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k.119

Pismem z dnia 18 marca 2016 roku powódka rozwiązała umowę o pracę za 7-dniowym uprzedzeniem. Stosunek pracy powódki został rozwiązany z dniem 25 marca 2016 roku. Następnie, pismem z dnia 13 kwietnia 2016 roku powódka wezwała pozwaną do zapłaty kwoty 1850 zł tytułem odprawy pieniężnej do dnia 22 kwietnia 2016 roku. Pozwana odmówiła wypłaty.

Dowód: rozwiązanie umowy k.73; wezwanie do zapłaty k.74; pismo pozwanej z 21 kwietnia 2016 roku k.75; świadectwo pracy – akta osobowe powódki

Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym w spółce (...)–2 od lipca 2004 roku (wraz z aneksem z dnia 14 kwietnia 2013 roku) czas pracy wynosił 8 godzin na dzień i przeciętnie 40 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w 1-miesięcznym okresie rozliczeniowym (§ 4 ust. 2). Pracowników zatrudnionych w placówkach handlowych obowiązywał system zmianowy:

- od poniedziałku do piątku: I zmiana w godz. od 7:00 do 14:00, II zmiana w godz. od 14:00 do 21:00,
- w soboty: I zmiana w godz. od 7:00 do 13:00, II zmiana w godz. od 13:00 do 19:00,
- w niedziele obowiązywała jedna zmiana w godz. od 9:00 do 13:00 (§ 4 ust. 6).

Maksymalną roczną liczbę nadgodzin ustalono na 416 godzin (§ 4 ust. 9), a porę nocną w godz. od 22:00 do 6:00 (§ 4 ust. 10).

Dowód: regulamin pracy spółki (...) -2 z aneksem k.134-149

Regulamin pracy obowiązujący w pozwanej od sierpnia 2013 roku stanowił, iż czas pracy nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w okresie rozliczeniowym (§ 8 ust. 2). Tygodniowy czas pracy łącznie z nadgodzinami nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w okresie rozliczeniowym (§ 9 ust. 1), a liczba nadgodzin 416 godzin rocznie (§ 9 ust. 2). Pracowników punktów sprzedaży obowiązywał równoważny system czasu pracy z możliwością dobowego przedłużenia do 12 godzin (§ 10 ust. 1 pkt 3) i mogli wykonywać pracę w każdy dzień tygodnia (§ 10 ust. 4). Pracownik, który wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy (wynikającym z pięciodniowego tygodnia czasu pracy) przysługuje inny wolny dzień (§ 10 ust. 7). Porę nocną ustalono w godz. od 22:00 do 6:00 (§ 12 ust. 1).

Dowód: regulamin pracy pozwanej k.113-118 verte

W okresie od października 2015r. w spółce (...) -2 powódka wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych. W styczniu 2016 roku przepracowała wszystkie 4 soboty, jakie przypadały do czasu przejęcia zakładu pracy przez pozwaną. Punkt sprzedaży w którym pracowała powódka nie był otwierany w niedziele, jednakże niektóre inne sklepy należące do (...) były otwarte w niedziele.

Pracując w pozwanej powódka nie wykonywała pracy w godzinach nadliczbowych, przepracowała natomiast 3 z łącznie 8 sobót oraz 2 z łącznie 8 niedziel. 15 dni kalendarzowych przebywała na zwolnieniu chorobowym. W trakcie przygotowywania gazetek wykonywała także pracę w godzinach nocnych: w wymiarze 1,5 godz. w lutym 2016 roku oraz 2 godz. w marcu 2016 roku.

Dowód: karty ewidencji obecności w pracy k.106-109; listy płac k.199-203; zeznania świadka T. C. k.163 verte-164 verte; zeznania świadka P. Ł. k.164 verte-165 verte; zeznania świadka M. R. k.165 verte-166 verte; zeznania świadka M. K. k.189-190; zeznania świadka W. R. k.190-191; zeznania świadka K. S. k.191-191 verte; przesłuchanie stron – powódki k.191 verte-192 verte; absencje k. 209

Pozwana po przejęciu placówki wprowadziła pewne zmiany: zmniejszyła halę sprzedażową o około 1/3, wprowadziła planogramy, elektryczne dostawy, pracowników wyposażono w skanery a sklep w maszynę myjącą. Wprowadzone udogodnienia usprawniły pracę.

Dowód: zeznania świadka W. R. k. 190-191; zeznania świadka K. S. k. 191-191v

W dniu 31 stycznia 2016 roku pozwana zatrudniała w ww. punkcie sprzedaży 21 osób, a w dniu 29 lutego 2016 roku 20 osób. Po przejęciu sklepu przez pozwaną do marca 2016r. stosunek pracy z pozwaną rozwiązało łącznie 11 pracowników, z czego 5 w lutym, a pozostali w marcu 2016r. W okresie lutego i marca 2016r. wielu pracowników przebywało na zwolnieniach lekarskich (w tym długotrwałych) co dezorganizowało pracę sklepu i powodowało konieczność zastępstw przez pozostałe osoby.

Dowód: wykaz osób zatrudnionych k.207; stan zatrudniania k.208; absencje k.209

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także co do zasady w oparciu o dowody z zeznań świadków i przesłuchania stron ograniczonego do przesłuchania powódki, które tworzą spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Sąd nie dał jedynie wiary zeznaniom świadków T. C. i P. Ł. w zakresie, w jakim twierdziły, że u poprzednika pozwanej nie pracowało się w nadgodzinach. Twierdzenie powyższe stoi w sprzeczności z zasadami logicznego rozumowania i z pozostałą częścią materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Świadczeni zatrudnieni byli bowiem w (...) w wymiarze 7/8 etatu, pracowały po 7 godzin przez 5 dni w tygodniu oraz po 6 godzin w każdą sobotę. Wnioskując, praca świadczona przez nie jak i przez powódkę w soboty w rzeczywistości była pracą świadczoną w nadgodzinach,

czego dowodzą także zapisy na listach wypłat powódki za miesiące październik, listopad i grudzień 2015 roku oraz styczeń 2016 roku.

Jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe sklep pozwanej był zamknięty w dni świąteczne (zgodnie z zakazem pracy w święta w placówkach handlowych wynikającym z kp), twierdzenie powódki, że pracowała w święta nie polega więc na prawdzie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Jak stanowi przepis art. 23¹ § 1 kodeksu pracy w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5. W terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (§ 4).

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2015 r. poz. 192 j.t. ze zm.) przewiduje możliwość zwolnień grupowych (art. 1) jak i indywidualnych (art. 10) z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy jej przepisy 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: 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników (pkt 1), 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników (pkt 2), 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników (pkt 3) – zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

Z mocy art. 10 ust. 1 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.

Art. 8 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 3 cytowanej ustawy stanowią, iż 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.

W orzecznictwie utrwalil się pogląd, zgodnie z którym rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 kodeksu pracy nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z 13.3.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika. W takich sytuacjach pracownik wprawdzie inicjuje rozwiązanie stosunku pracy, lecz korzystając z zapewnionej mu w art. 23¹ § 4 kp możliwości rozwiązania stosunku pracy, czyni to z przyczyn, które leżą po stronie pracodawcy. W takim sensie uprawnienie do odprawy pozostaje w związku z kodeksową instytucją przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, które nie powinno powodować istotnego pogorszenia warunków pracy (tak np. uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2009r., sygn. III PZP 1/09, Wyrok Sądu Najwyższego z 23 lutego 2010r., sygn. II BP 11/09). W nieco innym, jednak zbliżonym stanie prawnym i faktycznym Sąd Najwyższy wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 23¹ § 4 kp nie daje automatycznie prawa do odprawy i innych

świadczeń przewidzianych ustawą z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). Przysługują one jednak wtedy, gdy przyczyny istniejące po stronie pracodawcy stanowią wyłączny i rzeczywisty powód uzasadniający rozwiązanie umowy (zob. Wyrok Sądu Najwyższego z 18 września 2003r., sygn. I PK 280/02).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż powódce nie przysługuje prawo do odprawy pieniężnej.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż na podstawie ustalonego stanu faktycznego Sąd uznał, że w wyniku przejścia przez pozwaną punktu sprzedaży, w którym pracowała powódka nie doszło do poważnej zmiany warunków pracy na niekorzyść pracownika. Wprawdzie zmieniono warunki umowy powódki w zakresie: wymiaru etatu, który podniesiono do pełnego etatu i wynagrodzenia, które podniesiono do kwoty 1850 zł, jednakże stosunek powódki co do tych zmian nie był pejoratywny i to nie te zmiany stanowiły przyczynę złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Wynagrodzenie powódki wzrosło stosownie do wymiaru czasu pracy. Powódka u poprzednika prawnego pozwanej pracowała także w soboty, co traktowane było jako praca w godzinach nadliczbowych, więc faktyczny czas spędzony w pracy był porównywalny z czasem pracy odpowiadającemu pełnemu etatowi. Powódka wskazywała, iż jej wynagrodzenie po przejściu sklepu nie wzrosło, tylko obniżyło się (wbrew postanowieniom umownym). Powyższe subiektywne odczucie powódki wynikać mogło z faktu, iż powódka w okresie od 26 stycznia 2016 roku do 25 marca 2016 roku spędziła 15 dni na zwolnieniu chorobowym, a wynagrodzenie chorobowe należne za taki okres wypłacane jest w wysokości 80% podstawy wymiaru. Praca w sobotę nie stanowiła już pracy w godzinach nadliczbowych, powódce nie był więc należny dodatek z tego tytułu. W zamian za pracę w dni wolne otrzymywała natomiast dodatkowy dzień wolny w tygodniu. Podczas przesłuchania wskazała, iż nie potrafi powiedzieć, czy faktycznie dostawała wynagrodzenie niższe, wyższe czy takie same. Wnioskując, nawet jeśli występowały różnice w wypłacanej faktycznie kwocie, były one nieznaczne. Co więcej nie sposób jednoznacznie negatywnie ocenić zamiany kwoty pieniężnej w postaci zapłaty za pracę w soboty na dodatkowy dzień wolny. Preferencje w tym zakresie pracownika zależą od jego subiektywnych odczuć, niemniej na pewno nie stanowią znacznego pogorszenia warunków pracy. Zarzut, jakoby obniżenie wynagrodzenia stanowiło znaczne pogorszenie warunków jest więc bezzasadny.

Po przejściu zakładu pracy zmienił się regulamin pracy, na mocy którego pracowników punktów sprzedaży obowiązywał równoważny system czasu pracy z możliwością dobowego przedłużenia do 12 godzin (§ 10 ust. 1 pkt 3) . Pracownicy mogli wykonywać pracę w każdy dzień tygodnia (§ 10 ust. 4) a pracownikowi, który wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy (wynikającym z pięciodniowego tygodnia czasu pracy) przysługiwał inny wolny dzień (§ 10 ust. 7). Jak wynika z zeznań słuchanych świadków pozwana co do zasady planowała czas pracy personelu na 8 godzin dziennie oraz w jedną niedzielę w miesiącu. Grafiki powódki na luty został zaplanowany właśnie w taki sposób. Jednakże, w związku z tym, że po przejściu pracodawcy znaczna część pracowników faktycznie nie świadczyła pracy (z uwagi na zwolnienia chorobowe bądź też zakończenie współpracy w okresie bezpośrednio po przejściu na zmianie pracowały niekiedy jedynie 2-3 osoby), grafiki były wielokrotnie zmieniane na skutek czego czas pracy był nieregularny. Żeby zapobiec nadmiernemu obciążeniu pracowników po przejściu sklepu pozwana zwyczajowo organizuje rekrutację, wysyła na sklep doświadczonego kierownika jako wsparcie oraz prowadzi szkolenia dla całej załogi. Analogicznie było w rozpoznawanej sprawie. Pozwana mimo wielu nieobecności dezorganizujących pracę robiła wszystko, by sklep mógł sprawnie funkcjonować starając się jednocześnie o jak najmniejsze obciążenie personelu. Obarczenie pozwanej odpowiedzialnością za niezależne od niej nieobecności pracowników byłoby sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Co więcej sama powódka składając zeznania przyznała, że gdyby pracownicy nie byli nieobecni i nie odchodzili z pracy to nie musiałyby pracować za innych. Pracodawca w okresie przejściowym nie był w stanie w inny sposób zorganizować czasu pracy załogi. Bezzasadne jest stwierdzenie powódki, że powodem rozwiązania stosunku pracy była praca w nadgodzinach. Jak wykazało przeprowadzone postępowanie dowodowe, powódka u pozwanej nie pracowała w nadgodzinach. Fakt, że czas pracy w pewne dni był dłuższy niż w pozostałe wynikał z przyjętego czasu pracy oraz z konieczności zapewnienia obsługi sklepu podczas nieobecności innych pracowników.

Kolejną zmianą warunków była praca w niedziele i w porze nocnej. Co do zasady, do przepracowania u pozwanej w czasie miesiąca była 1 bądź 2 niedziele. U poprzednika prawnego pozwanej sklep w niedziele był zamknięty. W tym zakresie rzeczywiście doszło do zmiany, zauważyć jednak należy, że praca w niedziele była kompensowana dniami wolnymi od pracy w ciągu tygodnia. Praca w porze nocnej, kiedy to pracownicy przygotowywali gazetkę reklamową, zdarzała się okazjonalnie (nie częściej niż 1 raz w tygodniu) i była świadczona bezpośrednio po zakończeniu pracy na zmianie. W świetle powyższego brak podstaw do uznania, że powyższe zmiany były istotne.

Dodać należy, że pozwana dla usprawnienia pracy i polepszenia jej warunków wprowadziła liczne zmiany: zmniejszyła halę sprzedażową, wprowadziła planogramy, elektryczne dostawy, automatyczne zamawianie towarów, pracowników wyposażono w skanery a sklep w maszynę myjącą i elektryczny wózek.

Co więcej, jak wskazują pracownicy pozwanej słuchani w charakterze świadków, dla oceny, czy rzeczywiście doszło do istotnej zmiany warunków na niekorzyść pracownika należałoby odczekać co najmniej kwartał. Przy każdym przejściu na początku panuje chaos, pracownicy wdrażają się i nabywają nowe umiejętności, które w późniejszym dopiero okresie mogą zaowocować usprawnieniem pracy. Świadek W. R. oraz M. R., będące pracownikami pozwanej a przez przejściem pracownikami (...) z perspektywy czasu oceniły wprowadzone zmiany korzystnie.

Wnioskując, bezzasadnym byłoby przyjęcie, iż zwolnienie powódki z pracy skutkować może zasądzeniem odprawy w ramach tzw. zwolnień grupowych. Postępowanie dowodowe nie wykazało, by zmiana warunków była istotna, co więcej, nie wykazało jednoznacznie że była ona na niekorzyść pracownika. Do rozwiązania umowy o pracę nie doszło wyłącznie z przyczyn, które leżą po stronie pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd oddalił powództwo.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 102 kpc. U pozwanej faktycznie nastąpiły pewne zmiany, powódka, mogła więc pozostawać w subiektywnym błędnym przekonaniu, że zmiany te Sąd oceni jako istotne. Prowadziła proces w sposób lojalny, co dodatkowo przemawia za zastosowaniem zasady słuszności w orzeczeniu o kosztach.