

**Sygn. akt V P 216/20**

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

11 kwietnia 2022 roku

Sąd Rejonowy w Rybniku, V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant: osobiście

po rozpoznaniu 11 kwietnia 2022 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa I. O.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o odprawę pieniężną

1. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki I. O. kwotę 11 460 zł (jedenaście tysięcy czterysta sześćdziesiąt złotych) tytułem odprawy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 września 2020 roku,
2. wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 3 820 zł (trzy tysiące osiemset dwadzieścia złotych) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,
3. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 3 019,27 zł (trzy tysiące dziewiętnaście 27/100 złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym 2 700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
4. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 750 zł (siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sędzia Wiesław Jakubiec

Sygn. akt V P 216/20

## UZASADNIENIE

Powódka I. O. wniosła przeciwko pozwanej (...) sp. z o.o. w W. pozew o zasądzenie na jej rzecz kwoty 11 460 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 11 września 2020 roku. Nadto, wniosła o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że do 1 marca 2019 roku była zatrudniona w T. R., a po tej dacie na podstawie art. 23<sup>1</sup> kp doszło do przejścia zakładu pracy na pozwaną. Powódka zaznaczyła, że 28 maja 2020 roku otrzymała wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Jednocześnie zaproponowane warunki przewidywały obniżenie wynagrodzenie oraz rozszerzenie miejsca wykonywania pracy. Powódka podała też, że nie otrzymała odpowiedzi jakie konkretnie obowiązki miałyby wykonywać. W ocenie powódki wyłączną przyczyną wypowiedzenia była likwidacja stanowiska pracy, a zatem nie dotycząca pracownika. Powódka podkreśliła, że zmiana warunków została przekazana wszystkim pracownikom, którzy stali się pracownikami pozwanej od 1 marca 2019 roku na podstawie art. 23<sup>1</sup> kp.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu przyznała, iż 28 maja 2020 roku wypowiedziała powódce warunki pracy i płacy, jednak w jej ocenie odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków powinna być traktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. W ocenie pozwanej warunki pracy zaproponowane powódce odpowiadały jej kwalifikacjom i umiejętnościom, a zaproponowane stanowisko pracy było najbardziej zbliżone do dotychczas przez nią zajmowanego. Pozwana zaznaczyła, iż mimo rozszerzenia miejsca świadczenia pracy do województwa (...), powódka swoją pracę miała wykonywać na terenie jednego obiektu ustalonego w oparciu o porozumienie między powódką, a pozwaną. Pozwana dodała, że rozszerzenie miejsca świadczenia pracy co do województwa wynikało z konieczności uelastyczenia treści umowy o pracę i dostosowania jej do zmiennej sytuacji na rynku usług ochrony. Pozwana podkreśliła też, że propozycja w zakresie wynagrodzenia zaproponowanego powódce wynikała z wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez pracowników pracujących na podobnych stanowiskach. Pozwana dodała, że nie była w stanie utrzymać dotychczasowego wynagrodzenia powódki bez narażania się na zarzut dyskryminacji pozostałych pracowników zajmujących stanowisko koordynatora ochrony.

### **Sąd ustalił co następuje:**

Od 2 października 2006 roku powódka I. O. była zatrudniona w (...) sp. z o.o. z siedzibą w K.. Od 16 listopada 2017 roku powódka zajmowała stanowisko Eksperta ds. Bezpieczeństwa i Zapobiegania Stratom z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 3600 zł brutto.

1 marca 2019 roku nastąpiło, na podstawie art. 23<sup>1</sup> kp, przejście zakładu pracy powódki z (...) sp. z o.o. na pozwaną (...) sp. z o.o. w W. (później (...) sp. z o.o.).

Powódka świadczyła pracę cały czas w jednym wyznaczonym obiekcie przy ul (...) w R..

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 3820 zł.

W piśmie z 28 maja 2020 roku pozwana poinformowała powódkę, iż w związku z zakończeniem współpracy pozwanej ze spółką (...) sp. z o.o. w tym realizacji świadczenia usług na rzecz tego klienta w zakresie m.in. dotyczącym stanowiska pracy powódki, z uwagi na brak możliwości powierzenia wykonywanej przez powódkę pracy na innych obiektach obsługiwanych przez pracodawcę wypowiada jej dotychczasowe warunki pracy i płacy. Po upływie okresu wypowiedzenia tj. 1 września 2020 roku pozwana zaproponowała powódce stanowisko pracy – koordynatora ochrony z miesięcznym wynagrodzeniem 3056 zł brutto, a jako miejsce świadczenia pracy wskazała obszar województwa (...).

Bezpośredni przełożony powódki nie poinformował jej o zakresie nowych obowiązków, mimo zadawanych w tym zakresie pytań powódki.

Powódka odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej nowych warunków pracy i płacy.

Innym pracownikom pozwanej w tym Ł. P. i R. Z. zajmującym tożsame do powódki stanowiska - eksperta również wypowiedziano warunki pracy i płacy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Powódce i ww. pracownikom zaproponowano mniej korzystne warunki pracy niż dotychczasowe, w zakresie m.in. wynagrodzenia oraz miejsca świadczenia pracy. Ł. P. i R. Z. odmówili przyjęcia zaproponowanych nowych warunków.

Pozwana nie wypłaciła powódce odprawy pieniężnej.

Pismem z 3 września 2020 roku powódka wezwała pozwaną do zapłaty na jej rzecz kwoty 11 460 zł brutto tytułem odprawy wraz z odsetkami od 1 września 2020 roku w terminie 7 dni od otrzymania pisma.

Dowód: akta osobowe powódki: w tym m.in. umowy o pracę, porozumienia zmieniające, świadectwo pracy – korekta k.37

informacja z 29.01.2019r. o przejściu zakładu pracy k.16, wypowiedzenie warunków umowy o pracę z 28.05.2020r. k.17, oświadczenie powódki z 26.06.2020r. o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy k.18, pismo pozwanej z 24.08.2020r. k. 19, wezwanie do zapłaty k.20, wiadomości mailowe k.24-28, zaświadczenie o zarobkach k.35a, zeznania świadka A. K. k.58v.-59, zeznania świadka Ł. P. k. 69v.-70, zeznania świadka R. Z. k.70-71, zeznania świadka M. W. k.70v.-71, przesłuchanie powódki k.71v.-72v., zeznania świadka M. C. na płycie akta V Po 539/21 k.28

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 w oparciu o dowód z zeznań świadków oraz przesłuchania powódki, które wraz z dowodami z dokumentów tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

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).

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

Zgodnie z ust. 3 w/w artykułu, odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

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.

W postanowieniu z 18 marca 2020 roku Sąd Najwyższy wskazał, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy, noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18.03.2020r. sygn. akt I PK 56/19).

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że warunki przedstawione powódce przez pozwaną w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 28 maja 2020 roku dotyczyły zmiany stanowiska pracy, a co za tym idzie zmiany zakresu jej obowiązków, obniżenia wynagrodzenia zasadniczego, a także rozszerzenia obszaru miejsca świadczenia pracy. Przy tym zaproponowane powódce, jak i innym pracownikom pozwanej zajmującym stanowiska eksperta zmienione warunki były niejasne w kontekście faktycznego miejsca wykonywania pracy, gdyż w wypowiedzeniu wskazano obszar całego województwa (...). Powódka dotychczas świadczyła pracę w jednym miejscu, a zatem zmiana ta w powiązaniu z bliżej nieokreślonymi kosztami dojazdu do pracy była dla niej niekorzystna. Nadto, w wypowiedzeniu zmieniającym nie zawarto informacji o nowym zakresie obowiązków, a bezpośredni przełożony powódki nie udzielił jej odpowiedzi na kierowane w tym zakresie pytania. Sąd zwraca też uwagę, iż w wypowiedzeniu zmieniającym wyraźnie wskazano, iż przyczyną wypowiedzenia było zakończenie współpracy ze spółką (...) sp. z o.o. w tym realizacji świadczenia usług na rzecz tego klienta w zakresie m.in. dotyczącym stanowiska pracy powódki. Zatem, przyczynę w rzeczywistości związaną z likwidacją stanowiska pracy należy niewątpliwie uznać za wyłącznie leżącą po stronie pracodawcy. Umowa o pracę uległa zatem rozwiązaniu z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych

leżących po stronie pozwanej i brak jest podstaw do tego, by w świetle wyżej przedstawionych okoliczności faktycznych przerzucać odpowiedzialność za zakończeniu stosunku pracy na powódkę. Warunki zaproponowane powódce jak i innym pracownikom były specjalnie dla nich obiektywnie niekorzystne i występowały racjonalne powody do odmowy ich przyjęcia, na co w ocenie Sądu liczył pozwany. Powódka bowiem nie musiała się godzić na zmniejszenie wynagrodzenia o 20%, a nadto nie posiadała wiedzy jaki będzie jej zakres obowiązków, a także co istotne nie posiadała wiedzy, gdzie będzie miała świadczyć pracę. Co więcej, inni pracownicy pozwanej zatrudnieni na tożsamyh stanowiskach z ww. przyczyn również nie przyjęli zaproponowanych im warunków, co świadczy o tym, że decyzja powódki nie była warunkowana jedynie jej subiektywnym odczuciem.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne Sąd w pkt 1 wyroku zasądził od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w W. na rzecz powódki I. O. kwotę 11 460 zł tytułem odprawy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 września 2020 roku. Przy czym o odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 kpc.

Wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 3820 zł odpowiadającej wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 zd. pierwsze k.p.c. (pkt 2 wyroku).

O kosztach procesu Sąd orzekł w pkt 3 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialnością za wynik sprawy i na podstawie § 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 w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania zasądzając od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 3019,27 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym 2 700 tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Na powyższą kwotę złożyły się też koszty dojazdu pełnomocnika w wysokości 319,27 zł. Powódka w przedstawionym spisie kosztów błędnie określiła wysokość wynagrodzenia pełnomocnika na kwotę 3600 zł nie uwzględniając regulacji § 9 ust 1 pkt 2 ww. Rozporządzenia.

Na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 97 i 13 ust. 1 pkt 6 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z 28 lipca 2005 roku Sąd w pkt 4 wyroku nakazał pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwotę 750 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sędzia Wiesław Jakubiec