

Sygn. akt IV P 1/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2017 roku

Sąd Rejonowy w Bełchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: J. J., A. K.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 28 września 2017 roku w Bełchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa B. W.

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

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. przywraca powódkę B. W. do pracy w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na poprzednich warunkach, tj. na warunkach obowiązujących przed doręczeniem oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z dnia 23 grudnia 2016 roku;

2. umarza postępowanie w pozostałej części;

3. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz powódki B. W. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 1/17

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 2 stycznia 2017 roku (data wpływu do Sądu), skierowanym przeciwko S. B. w R., powódka B. W., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy

o pracę, dokonanego przez pozwanego w dniu 23 grudnia 2016 roku oraz
o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że otrzymała od pozwanego pracodawcy wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej miejsca świadczenia pracy. Zgodnie z otrzymanym pismem miałyby świadczyć pracę w nowym biurze sprzedaży eksportowej w W.. Jednocześnie pracodawca nie zaproponował powódce zmiany wysokości wynagrodzenia, ani propozycji pokrycia kosztów podróży i noclegów.

Powódka podnosiła, że wypowiedzenie narusza przepisy kodeksu pracy dotyczące zakazu wypowiedzania umów o pracę pracownikom, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Zgodnie

z treścią art. 43 kp pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 kp, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na: wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników lub tej grupy, do której pracownik należy, stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo nie zawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Powódka podnosiła, że jest pracownikiem chronionym, a wręczone jej wypowiedzenie nie stanowi wypowiedzenia warunków pracy i płacy,
o którym mowa w art. 43 kp.

B. W. podnosiła nadto, że jest to kolejne wypowiedzenie, które otrzymała i które narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

W odpowiedzi na pozew z dnia 6 marca 2017 roku pozwany (...) Sp. z o.o., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwany podnosił, iż wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę spowodowane było zmianami w strukturze organizacyjnej polegającymi na utworzeniu biura sprzedaży eksportowej w W. i brakiem możliwości świadczenia pracy przez powódkę w dotychczasowym miejscu. Pracodawca zawiadomił zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę.

Pozwany podnosił, że przyczyna wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę jest rzeczywista i jest to przyczyna niedotycząca powódki

w myśl ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie z art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 5 pkt 1 powołanej ustawy w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Na rozprawie w dniu 27 lipca 2017 roku pełnomocnik powódki rozszerzył żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Pełnomocnik pozwanego wnosil o oddalenie powództwa.

W piśmie z dnia 31 lipca 2017 roku pełnomocnik powódki cofnął pozew w zakresie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy i wniósł o nieobciążanie powódki kosztami z tym związanymi.

W piśmie z dnia 11 sierpnia 2017 roku pełnomocnik pozwanej Spółki wyraził zgodę na cofnięcie pozwu w zakresie wynikającym z pisma powódki.

Na rozprawie w dniu 28 września 2017 roku strony podtrzymały dotychczasowe stanowiska w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

B. W. została zatrudniona w pozwanej (...) Spółce z o.o. w R. (poprzednio Stomil) od dnia 1 września 1987 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika działu socjalno-gospodarczego, początkowo na podstawie umowy terminowej, a później na czas nieokreślony. Następnie pracowała na stanowiskach: kierownika działu zatrudnienia i płac, specjalisty ds. handlu zagranicznego, specjalisty ds. eksportu. Ostatnio powódka była zatrudniona na stanowisku głównego specjalisty ds. rynków wschodnich za wynagrodzeniem zasadniczym

w wysokości 16.146,00 zł. B. W. była pracownikiem działu sprzedaży eksportowej, który podlegał dyrektorowi sprzedaży na Europę Centralną i Wschodnią. Funkcję tę pełnił ostatnio C. M.. Stałym miejscem pracy powódki była siedziba Spółki w R..

(dowód: umowy o pracę, angaże, porozumienia zmieniające – w aktach osobowych powódki – część B; zeznania powódki B. W. – k. 47-50 w zw. z k. 177, k. 177-179; procedura (...) – k. 88-102)

Praca sprzedawców, w tym powódki, polegała na ścisłej współpracy z klientami. To wiązało się z częstymi wyjazdami w delegacje. Sprzedawcy spędzali w podróżach służbowych około 50% czasu pracy. Pozostały czas zajmowało rozliczenie delegacji, raportowanie, przygotowanie targów. Czynności te można było wykonywać w różnych miejscach, korzystając także z formy pracy w domu, ruchomego czasu pracy. Powódce powierzono sprzedaż na rynkach: estońskim, ukraińskim, bułgarskim oraz rosyjskim w części europejskiej. B. W. zbudowała tam całą siatkę sprzedaży. Powódka była trzykrotnie nagradzana, jako najlepszy sprzedawca przez koncern S., w skład którego wchodzi pozwana Spółka.

(dowód: zeznania powódki B. W. – k. 47-50 w zw. z k. 177, k. 177-179)

W kwietniu 2015 roku odbyło się spotkanie z szefem sprzedaży w S. (...). H., który poinformował, że zostanie stworzone biuro w W.. W spotkaniu udział wzięła także powódka, która od B. H. uzyskała zapewnienie, że zakład pracy pokryje jej delegacje do W.

i koszty hotelu. Zostało to potwierdzone podczas następnego spotkania w lipcu 2015 roku, przy czym jednocześnie określono, że zwrot kosztów za hotel obejmie jednorazowo kwotę 200 zł. Biuro sprzedaży zostało utworzone od lipca 2015 roku w W., a jego organizacją zajął się C. M.. Zadania biura były takie same, jak w siedzibie w R.. Z działu sprzedaży eksportowej do biura w W. nie przeniesiono żadnego pracownika. Pracownikom tego działu zaproponowano inne stanowiska pracy w lokalizacji w R..

(dowód: zeznania powódki B. W. – k. 47-50 w zw. z k. 177, k. 177-179; zeznania świadka B. S. – k. 109-110, częściowe zeznania świadków: C. M. – k. 106-108; B. M. – 108-109, D. S. – k. 109)

Utworzenie biura w W. nie było konsultowane z (...), działającym w pozwanej Spółce. Komisja Zakładowa tego związku nie była informowana o utworzeniu biura.

(dowód: zeznania świadka D. S. – k. 109;)

W dniu 2 października 2015 roku pozwany pracodawca przedstawił B. W. aneks do umowy o pracę obejmujący zmianę miejsca wykonywania pracy z R. na W.. Powódka nie wyraziła zgody na zawarcie aneksu. Następnie oświadczeniem z dnia 28 października 2015 roku pozwany pracodawca wypowiedział powódce warunki pracy i płacy w części dotyczącej miejsca świadczenia pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 stycznia 2016 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków wskazał zmianę struktury organizacyjnej Spółki, poprzez utworzenie biura sprzedaży eksportowej w W., co oznacza brak możliwości wykonywania pracy w dotychczasowym miejscu. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powódce nowe warunki: miejsce pracy: Biuro (...) B. w W., Al. (...). Powódka odmówiła przyjęcia wypowiedzenia.

(dowód: zeznania powódki B. W. – k. 47-50 w zw. z k. 177, k. 177-179; aneks, wypowiedzenie – w aktach osobowych powódki – część B, k. 78, 79)

Od przedmiotowego wypowiedzenia B. W. odwołała się do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w B.. W dniu 15 marca 2016 roku strony zawarły ugodę przed Sądem, na mocy której pozwana cofnęła oświadczenie woli o wypowiedzeniu powódce warunków umowy o pracę i oświadczyła, że miejscem pracy powódki będzie siedziba pracodawcy

w R..

(dowód: zeznania powódki B. W. – k. 47-50 w zw. z k. 177, k. 177-179; ugoda – w aktach sprawy IV P 290/15 Sądu Rejonowego w Belchatowie – k. 69)

Po powrocie do pracy B. W. dowiedziała się, że zostały jej odebrane dotychczasowe rynki i klienci, dla których wcześniej pracowała, tj. Estonia, Bułgaria, Ukraina i europejska część Rosji. Przeznaczono powódce nowy rynek, który nazwano Dalekowschodnim O. S.

B. W. jest członkiem (...) działającego
w (...) Sp. z o. o. w R..

(dowód: zeznania powódki B. W. – k. 47-50 w zw. z k. 177, k. 177-179; okoliczności bezsporne)

Pismem z dnia 28 czerwca 2016 roku pracodawca zawiadomił organizację związkową (...), działającą na terenie zakładu pracy o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę w części dotyczącej miejsca pracy i wskazał, że pracownik będzie wykonywał swoje obowiązki w siedzibie pracodawcy w W., Al. (...).

Komisja Zakładowa (...) w piśmie z dnia 3 lipca 2016 roku nie wyraziła zgody na taką zmianę.

(dowód: pismo pozwanego z dnia 28.06.2016r., pismo organizacji związkowe z D. 3.07.2016 roku – w aktach osobowych powódki – część B, k. 96, 96a)

Oświadczeniem z dnia 23 grudnia 2016 roku pozwany pracodawca wypowiedział powódce B. W. umowę o pracę z dnia 1.12.1987 roku w części dotyczącej miejsca świadczenia pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 marca 2017 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę wskazał zmianę struktury organizacyjnej Spółki, poprzez utworzenie biura sprzedaży eksportowej w W., co oznacza brak możliwości wykonywania pracy w dotychczasowym miejscu. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powódce nowe warunki: miejsce pracy: Biuro (...) Sp. z o.o. w W., Al. (...). Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegały zmianie.

(dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę – w aktach osobowych powódki – część B, k. 97)

W dniu 2 stycznia 2017 roku powódka otrzymała polecenie wyjazdu służbowego na okres 1 miesiąca od 14 stycznia 2017 roku do 10 lutego 2017 roku do Dalekowschodniego O.F.. Miała udać się do W. samolotem w klasie ekonomicznej.

(dowód: polecenie wyjazdu służbowego – w aktach osobowych powódki – część B, k. 99)

Oświadczeniem z dnia 10 lutego 2017 roku powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków umowy o pracę. Stosunek pracy został rozwiązany z dniem 31 marca 2017 roku z upływem okresu wypowiedzenia.

(dowód: pismo powódki z dnia 10.02.2017r. – w aktach osobowych powódki – część B, k. 100)

B. W. ma trudną sytuację rodzinną, jest jedynym opiekunem chorej na chorobę Alzheimera matki, opiekuje się niepełnosprawnym synem po wypadku. Nowe miejsce pracy powódki oddalone jest od miejsca jej zamieszkania o 170 km. Wypowiadając powódce warunki umowy o pracę pracodawca znał jej sytuację rodzinną.

(dowód: zeznania powódki B. W. – k. 47-50 w zw. z k. 177, k. 177-179)

B. W. urodziła się (...). W dniu wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powódka miała ukończone 59 lat. Staż pracy powódki wynosi ponad 30 lat.

(okoliczności bezsporne)

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań powódki B. W., zeznań świadków: C. M., B. M., D. S., B. S. oraz dokumentów zawartych w aktach osobowych powódki, a także dokumentów złożonych do akt sprawy.

Zeznania powódki Sąd uznał za wiarygodne. Korespondują one z treścią złożonych do akt sprawy dokumentów oraz z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków.

Spór w przedmiotowej sprawie sprowadza się do odmiennej oceny prawnej dokonanego wypowiedzenia warunków umowy o pracę w szczególności w kontekście przepisów dotyczących zakazu wypowiedzania umów określonym kategoriom pracowników.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Stosownie do postanowień art. 44 kp w związku z art. 42 § 1 kp pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia, wynikających z umowy o pracę, warunków pracy i płacy.

Zgodnie zaś z art. 45 § 1 kp w zw. z art. 42 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli warunki umowy o pracę uległy już zmianie lub uległ rozwiązaniu stosunek pracy – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach.

W myśl art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164).

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca wypowiedział powódce B. W. umowę o pracę z dnia 1.12.1987 roku w części dotyczącej miejsca świadczenia pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 marca 2017 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę wskazał zmianę struktury organizacyjnej Spółki, poprzez utworzenie biura sprzedaży eksportowej w W., co oznacza brak możliwości wykonywania pracy

w dotychczasowym miejscu. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powódce nowe warunki: miejsce pracy: Biuro (...) Sp. z o.o. w W., Al. (...). Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegały zmianie. Przyczyna ta była również podstawą wypowiedzenia powódce umowy o pracę w październiku 2015 roku.

B. W. w zasadzie nie kwestionowała przyczyny wypowiedzenia – utworzenia biura w W.. Podnosiła natomiast, że wypowiedzenie narusza przepisy kodeksu pracy (art. 39 kp) dotyczące zakazu wypowiedzania umów o pracę pracownikom, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Powódka podnosiła, że jest pracownikiem chronionym, a wręczona jej wypowiedzenie nie stanowi wypowiedzenia warunków pracy i płacy, o którym mowa w art. 43 kp.

Z kolei pozwany pracodawca wskazał, iż wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę spowodowane było zmianami w strukturze organizacyjnej, polegającymi na utworzeniu biura sprzedaży eksportowej w W. i brakiem możliwości świadczenia pracy przez powódkę w dotychczasowym miejscu. Wskazywał ponadto, że przyczyna wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę jest rzeczywista i jest to przyczyna niedotycząca powódki w myśl ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Przepisy prawa pracy zawierają zakazy rozwiązywania umów o pracę z określonymi kategoriami pracowników. Jeden z tych zakazów został sprecyzowany w art. 39 kp.

Powódka co do zasady korzysta z ochrony, o której mowa w art. 39 kp. Przepis ten stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Przez określony w art. 39 kp wiek emerytalny należy rozumieć wiek określony w przepisach emerytalnych, umożliwiający nabycie uprawnień emerytalnych z mocy prawa. Ochroną przed wypowiedzeniem objęty jest więc pracownik, który z chwilą osiągnięcia wieku odpowiedniego dla swojego rodzaju zatrudnienia będzie miał na mocy obowiązujących przepisów możliwość uzyskania prawa do emerytury (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2014 r., II PK 283/13, LEX nr 1551338). W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalili się poglądy, że użyte w art. 39 k.p. pojęcie wieku emerytalnego należy utożsamiać nie tylko z powszechnym wiekiem emerytalnym określonym w przepisach ustawy emerytalnej, ale także z obniżonym wiekiem emerytalnym przewidzianym w przepisach emerytalnych dla niektórych grup ubezpieczonych. (por. wyroki z dnia 8 lipca 2008 r., I PK 309/07, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 308; z dnia 5 maja 2011 r., II PK 282/10, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 140).

Przepis art. 39 reguluje zakres ochrony pracowników przed wypowiedzeniem umowy o pracę ograniczony do osiągnięcia wieku emerytalnego, ale pod warunkiem, że z jego osiągnięciem pracownik uzyska prawo do emerytury. Przewidziany 4-letni okres ochronny dotyczy wyłącznie emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zakaz wypowiedzenia odnosi się również do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy na podstawie art. 42 kp.

O objęciu pracownika okresem ochronnym decyduje data kalendarzowa spełnienia wymaganych warunków, a więc pismo wypowiedzające nie może być doręczone po tej dacie.

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego sprawy należy wskazać, że powódka urodziła się (...). Zgodnie z art. 24 ust. 1a pkt 17 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 grudnia 1998 roku (j. t. Dz. U. z 2016 r. poz. 887 ze zm.), w wersji obowiązującej w dacie wypowiedzenia, wiek emerytalny dla kobiet urodzonych w okresie od dnia 1 października 1956 r. do dnia 31 grudnia 1956 r. (czyli dla powódki) wynosi co najmniej 61 lat i 4 miesiące. Wskazany w art. 39 kp okres ochronny u powódki rozpoczął się więc w chwili ukończenia przez nią 57 lat i 4 miesięcy, co nastąpiło już w 2013 roku. Jednocześnie okres zatrudnienia umożliwił B. W. uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku 61 lat i 4 miesiące. Oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę zostało powódce doręczone w dniu 23 grudnia 2016 roku, a zatem w okresie ochronnym, o którym mowa w art. 39 kp.

Ochrona wynikająca z art. 39 kp doznaje jednak istotnego osłabienia w przypadku zaistnienia przewidzianych w art. 43 kp okoliczności uzasadniających wypowiedzenie warunków pracy lub płacy. Przepis ten uchyla zakaz wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi w wieku przedemerytalnym, jeżeli wypowiedzenie to staje się konieczne w związku z:

wprowadzeniem nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik ten należy, bądź stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez tego pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Szczególną w stosunku do ww. przepisu regulację zawiera także art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r. (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 1474). Na jej podstawie pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi w wieku przedemerytalnym warunki pracy lub płacy, przy zaistnieniu przesłanek określonych w art. 1 ust. 1 powołanej ustawy.

1.

Jednocześnie zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 ustawy, przepisy art. 5 ust. 3-6 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. Z kolei, zgodnie z art. 10 ust 3 powołanej ustawy pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca wskazał, że przyczyna wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę jest rzeczywista i jest to przyczyna nie dotycząca powódki w myśl ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę powódce pozwany wskazał zmianę struktury organizacyjnej Spółki, poprzez utworzenie biura sprzedaży eksportowej w W., co oznacza brak możliwości wykonywania pracy w dotychczasowym miejscu. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powódce nowe - miejsce wykonywania pracy – biuro w W..

Powódka nie kwestionowała faktu, że zostało utworzone biuro w W., a zatem co do zasady nie kwestionowała przyczyny wskazanej w oświadczeniu. Powoływała się jednak na szereg okoliczności towarzyszących wypowiedzeniu, które wskazują na jego niezasadność i sprzeczność z zasadami współżycia społecznego.

W przedmiotowej sprawie wypowiedzenie, jako zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę zawierało prawidłowo określoną przyczynę wypowiedzenia, która jako konkretna i rzeczywista mogła uzasadniać propozycję zmiany miejsca pracy powódki. Powódka odmówiła kontynuowania zatrudnienia z uwagi na zmianę miejsca wykonywania pracy. Bez tej odmowy do rozwiązania umowy o pracę z powódką by nie doszło.

Sąd Najwyższy wskazywał, że dla oceny, czy przyczyny leżące po stronie pracodawcy stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy, należy zbadać powody, dla których pracownik odmówił przyjęcia nowych warunków. Jeżeli odmowa nie zasługuje na aprobatę i stanowi jeden z motywów decyzji pracodawcy, to przyczyna nie jest przyczyną wyłączną rozwiązania stosunku pracy (wyrok SN z dnia 7.07.2000 r., I PKN 728/99, OSNAPiUS 2002, Nr 2, poz. 40.). Na gruncie wskazanej ustawy kwestię tę bardzo wyraźnie potraktował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17.05.2007 r. (III BP 5/07, OSNAPiUS 2008, Nr 13–14, poz. 188), w którym wskazano, że ustawę stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 ustawy w zw. z art. 42 § 1 kp).

Skoro, jak wynika z treści art. 42 § 1–3 kp, celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych mu 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 jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczności złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.10.2015 r., I PK 290/14, opubl.: L.).

Na tej podstawie można więc stwierdzić, że rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. Ocena tej okoliczności należy do sądu.

W przedmiotowej sprawie w wyniku wypowiedzenia nie ulegały zmianie warunki wynagradzania powódki. Natomiast niekorzystna zmiana warunków zatrudnienia polegała na wykonywaniu pracy w miejscowości odległej o 170 kilometrów od miejsca zamieszkania B. W.. W ocenie Sądu proponowane warunki były na tyle niedogodne, że było prawdopodobne,

a wręcz pewne, iż powódka ich nie przyjmie. Niewątpliwie zdecydowanie dłuższy czas dojazdu do miejsca pracy jest okolicznością niedogodną dla powódki, tym bardziej, że ma trudną sytuację rodzinną. Jest jedynym opiekunem chorej na chorobę Alzheimera matki, opiekuje się niepełnosprawnym synem po wypadku. O tej sytuacji powódki pracodawca wiedział. Wiedział również, że proponowane warunki są nieakceptowane przez powódkę, gdyż już w 2015 roku zakwestionowała wypowiedzenie warunków umowy o pracę tej samej treści. Przyjęcie zaproponowanych warunków wiązałoby się z koniecznością zapewnienia całodobowej opieki dla chorej matki, co skutkowałoby zwiększeniem kosztów opieki. Jednocześnie zmiana miejsca wykonywania pracy generowałaby dla powódki dodatkowe koszty związane z wynajmem mieszkania. Codzienny dojazd do pracy byłby raczej wykluczony z uwagi na odległość.

P. zaproponowanych warunków powodowałyby realne obniżenie dochodów powódki, choć formalnie wypowiedzenie nie skutkowało zmianą wynagrodzenia. Należy podkreślić, że powódka uzyskała wcześniej zapewnienie pracodawcy, iż będzie miała rekompensowane koszty delegacji

i noclegów. W czasie tworzenia biura w W. pozwany pracodawca nie informował powódki o konieczności zmiany warunków zatrudnienia. Praca

w biurze w W. miała odbywać się przez powódkę w formie delegacji.

Nadto tuż przed dokonaniem wypowiedzenia pracodawca odebrał powódce dotychczasowe rynki i klientów, a przeznaczył powódce nowy rynek, który nazwano Dalekowschodnim O. S. Zaledwie tydzień po wręczeniu wypowiedzenia, w dniu 2 stycznia 2017 roku powódka otrzymała od pracodawcy polecenie wyjazdu służbowego na okres 1 miesiąca od 14 stycznia 2017 roku do 10 lutego 2017 roku do Dalekowschodniego O. F.. Miała udać się do W.. Oddelegowanie dotyczyło nowego rynku i miało nastąpić na okres

1 miesiąca, kiedy to dotychczasowe wyjazdy obejmowały okresy kilkudniowe. Powódka miała wyjechać sama, do bardzo odległych miejsc, gdzie panowały skrajnie niskie temperatury. Od momentu otrzymania polecenia wyjazdu służbowego do dnia rozpoczęcia delegacji (14.01.2017 r.) było zbyt mało czasu, by mogła przygotować tę podróż służbową.

Powyższe okoliczności świadczą, w ocenie Sądu, że proponowana zmiana warunków umowy o pracę powódce była rażąco niedogodna, treść

i okoliczności złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było definitywne zwolnienie powódki.

W wyroku z dnia 2.12.2011 r. (III PK 30/11, opubl.: L.) Sąd Najwyższy wskazał, że z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika, iż zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy to w ramach zwolnień grupowych, czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy „koniecznością”. W treści art. 1 ust. 1 oraz art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych posłużono się zwrotem „konieczność rozwiązania stosunku pracy”, co oznacza, iż musi istnieć obiektywna konieczność rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy (wypowiedzenia warunków umowy o pracę).

Zdaniem Sądu nie zachodziła obiektywna konieczność rozwiązania (wypowiedzenia warunków) umowy o pracę z powódką. Wprawdzie powstało biuro w W., ale sprzedawcy w znacznej mierze świadczyli pracę w delegacjach (50% czasu pracy), obecni byli w biurze tylko w niektóre dni. Nadto w wyniku ugody zawartej przed Sądem na skutek pierwszego wypowiedzenia warunków umowy o pracę, powódka została przywrócona do pracy w siedzibie pozwanej w R. i do momentu ponownego wypowiedzenia świadczyła pracę w tej lokalizacji.

Podkreślić należy również, iż pozwany pracodawca z pozostałymi pracownikami, którzy pracowali z powódką, indywidualnie negocjował umowy o pracę, uwzględniając ich stanowisko. Skutkowało to powierzeniem im nowych stanowisk pracy w R.. Pozwany nie czynił tego

w przypadku powódki B. W., nie musiał korzystać z procedur uregulowanych w ustawie o zwolnieniach grupowych. Przypomnieć należy, iż pozwany pracodawca doskonale wiedział o trudnej sytuacji rodzinnej powódki i okoliczność tę powinien był uwzględnić, podejmując decyzje dotyczące pracy powódki.

W ocenie Sądu powyższe okoliczności świadczą, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę zmierzało do definitywnego zakończenia umowy o pracę, bowiem proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż powódka ich nie przyjmie. W ocenie Sądu powyższe okoliczności uzasadniają odmowę przyjęcia zaoferowanych warunków pracy przez powódkę.

W ocenie Sądu, wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego – art. 8 kp. B. W. była długoletnim, nienagannym, sumiennym, odnoszącym sukcesy pracownikiem, znajdującym się równocześnie w trudnej sytuacji rodzinnej. Wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę w okolicznościach niniejszej sprawy wskazuje, że pozwany pracodawca naruszył zasadę dobrych obyczajów, przyzwoitości i lojalności wobec pracownika.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, w kontekście okoliczności sprawy, należy uznać, że wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę było nieuzasadnione oraz sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 kp).

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania, Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 42 § 1 kp uwzględnił powództwo.

W związku z cofnięciem powództwa o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy Sąd umorzył postępowanie w tej części, o czym orzekł na podstawie art. 355 § 1 i 2 kpc w związku z art. 203 § 4 kpc i art. 469 kpc.

O kosztach procesu w zakresie żądania przywrócenia do pracy orzeczono na podstawie art. 98 kpc, ustalając ich wysokość na podstawie przepisu § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.)