

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 września 2013 r.

Sąd Okręgowy we Wrocławiu VII Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Krystyna Dereń-Szydłowska

Sędziowie: SSO Bożenna Kaczorowska

SSO Ryszard Kozłowski (ref.)

Protokolant : Małgorzata Miodońska

po rozpoznaniu w dniu 12 września 2013 r. we Wrocławiu - na rozprawie

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko (...) SA z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki A. S.

od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 kwietnia 2013 r. sygn. akt X P 1056/12

I. oddala apelację,

II. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa prawnego w postępowaniu odwoławczym

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 26.04.2013r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia Śródmieścia X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. w sprawie z powództwa A. S. przeciwko (...) S.A. w W. o przywrócenie do pracy oddalił powództwo.

Sąd Rejonowy na podstawie stanu faktycznego ustalonego w toku przewodu sądowego, który Sąd Okręgowy uznał za własny przyjął, że pismem z dnia 4.10.2012r. doręczonym powódce w dniu 18.10.2012r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne w spółce polegające na centralizacji procesu likwidacji szkód i przeniesieniu tych czynności do oddziału w K.

Strona pozwana zaproponowała jej jako nowe miejsce wykonywania pracy oddział strony pozwanej w K..

Powódka nie przyjęła oferowanych jej warunków, gdyż nie widziała możliwości przeniesienia się do K. z uwagi na związane z tym koszty.

Z uwagi na odmowę przyjęcia nowych warunków przez powódkę i upływ terminu wypowiedzenia nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę.

Wypowiedzenie warunków pracy powódce związane było z zakończeniem procesu „wygaszania” szkód i powierzenie jej do czasu zakończenia pracy we W. wyłącznie czynności przygotowawczych (rejestracji szkód). Natomiast

pracodawca z reguły nie ma obowiązku proponować pracownikowi zatrudnienia na innym stanowisku niż to które zajmuje. Również powódka nie wykazała, że w okresie gdy dokonano wypowiedzenia strona pozwana miała możliwość zatrudnienia jej w dziale sprzedaży.

Jednocześnie Sąd Rejonowy nie podzielił poglądu powódki, że pracodawca uczynił ze swego prawa do wypowiedzenia warunków pracy użytek sprzeczny z jego społeczno – gospodarczym przeznaczeniem oraz zasadami współzycia społecznego zmierzając do obejścia przepisu art. 39 kp.

Z powyższych przyczyn – w ocenie Sądu Rejonowego – brak było podstaw do uwzględnienia roszczenia powódki o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie.

W konsekwencji Sąd oddalił powództwo jak też powództwo w części dotyczącej wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Od powyższego wyroku apelację wniosła powódka domagając się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa tj. przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy względnie jego uchylenie z przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucała naruszenie prawa materialnego w szczególności art. 39 kp oraz art. 13 kp poprzez niepoprawną wykładnię tych przepisów oraz prawa procesowego w szczególności art. 233 § 1 kpc.

Twierdziła, że jakkolwiek z formalnego punktu widzenia przyczyna ta mogła stanowić podstawę zmiany warunków pracy pracownika w okresie ochronnym to rozważania wymagało czy powołanie się na reorganizację przez pracodawcę w konkretnych okolicznościach sprawy nie stanowiło nadużycia prawa.

Strona pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy zważył co następuje.

Zarzuty i argumenty apelacji nie uzasadniają uznania, że orzeczenie Sądu Rejonowego, którym oddalono powództwo powódki o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest wadliwe i narusza przepisy prawa co uzasadniałoby apelację.

Wbrew zarzutom powódki Sąd Rejonowy orzekając w sprawie przeprowadził właściwe postępowanie dowodowe wyjaśniając wszystkie istotne okoliczności sprawy będące podstawą ustaleń faktycznych wydanego w sprawie wyroku. Wyciągnął też prawidłowe wnioski z ustaleń, które poczynił.

Z tych przyczyn Sąd Okręgowy podziela pogląd jak i argumenty zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku co do tego, że istniały podstawy faktyczne i prawne dotyczące podjęcia wobec powódki decyzji o wypowiedzeniu jej warunków umowy o pracę z przyczyn reorganizacji przedsiębiorstwa pozwanej, która dostatecznie uzasadniała zmianę miejsca pracy powódki wypowiedzenie to w obiektywnej ocenie podyktowanej zasadami doświadczenia życiowego i racjonalnymi mogło być do przyjęcia przez przeciętnego pracownika. Wynika to z aktualnej mobilności pracowników i ich gotowości do kontynuowania zatrudnienia nawet jeżeli to się wiąże ze zmianą miejsca zamieszkania czy pracy i ewentualnym pogorszeniem warunków socjalno – bytowych z uwagi na konieczność ponoszenia kosztów dojazdów do pracy lub wynajęciem i utrzymaniem drugiego mieszkania.

Prawidłowe ustalenia Sądu Rejonowego co do przyczyn wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę i związanej z nimi możliwości zatrudnienia powódki poza jej miejscem zatrudnienia skutkowały bezzasadność zarzutu w szczególności dotyczącego naruszenia przepisu art. 39 kp w zw. z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003r. nr 90 poz. 844 ze zmianami) poprzez niepoprawną wykładnię tych przepisów.

W odniesieniu do stanu faktycznego sprawy reorganizacji przedsiębiorstwa przyczyna ta mogła bowiem stanowić podstawę zmiany warunków pracy pracownika w okresie ochronnym – jak w przypadku powódki znajdującej się w okresie ochronnym będącej w wieku przedemerytalnym.

Nie można było też podzielić poglądu powódki, że pracodawca powołując się na reorganizację w okolicznościach sprawy nadużył prawo pod kątem oceny działania pozwanej z zasadami współżycia społecznego, albowiem konieczność zmiany miejsca zamieszkania nie może być uznane za sprzeczną z tymi zasadami.

W tej sytuacji uznać należało, że rozwiązanie stosunku pracy było skutkiem decyzji powódki dotyczącej odmowy przyjęcia zaproponowanych jej warunków pracy. Dlatego brak było podstaw do uznania, że rozwiązanie umowy nastąpiło w wyniku wadliwie podjętej decyzji o wypowiedzeniu jej warunków umowy o pracę.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy z mocy przepisu art. 385 kpc orzekł jak w sentencji.