

Sygn. akt VIII *Pa* 98/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 listopada 2015 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy SSR del. Grzegorz Tyrka</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 26 listopada 2015r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** J. S. (S.)

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

**o** odprawę pieniężną

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 27 marca 2015 r. **sygn. akt** IV P 321/14

1) oddala apelację,

2) zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 450 zł (czteryście pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII *Pa* 98/15

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 marca 2015 roku Sąd Rejonowy w Z. oddalił powództwo J. S. skierowane przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R. w sprawie o odprawę przewidzianej w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych warunkach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ( Dz. U 2015 poz. 192) .

Wyrok zapadł po ustaleniu następującego stanu faktycznego:

J. S., zatrudniony był w pozwanej spółce (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w R. od dnia 01 czerwca 2006 roku na stanowisku mechanika samochodowego, w pełnym wymiarze czasu pracy, w warsztacie w R. przy ulicy (...), z wynagrodzeniem w kwocie 2920 zł brutto. Była to praca zmianowa od 07:00 do 15:00 i od 13:00 do 21:00. Dojście do pracy zajmowało powodowi niecałe 10 minut. Spółka (...) oprócz zakładu w R. ma drugi zakład oddalony o około 11 km w P..

W dniu 06 listopada 2013r. i w dniach następnych powód odmówił potwierdzenia odbioru wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 28 lutego 2014r. Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę była konieczność zapewnienia ciągłości pracy poprzez odpowiednią ilość etatów. Jako nowe miejsce pracy wskazano P..

W dniu 14 stycznia 2014r. powód zwrócił się do pracodawcy o wydanie mu pisma związanego z przeniesieniem do pracy w serwisie o. w P., a w dniu 15 stycznia 2014 roku poinformował pozwanego pracodawcę, że odmawia przyjęcia zaproponowanej zmiany warunków wskazując, że po zakończeniu stosunku pracy pracodawca winien mu wypłacić odprawę pieniężną.

Powód nie chciał przyjąć nowych warunków pracy - przejść do zakładu w P., gdyż zamiast chodzić do pracy musiałby zacząć dojeżdżać, to z kolei spowodowałoby, że jego córki musiałby zrezygnować z dodatkowych zajęć muzycznych, a on nie mógłby sprawować opieki nad chorym ojcem.

Pracodawca poinformował powoda, że odmawia wypłaty odprawy wynikającej z przepisów ustawy o szczególnych warunkach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ze względu na zaistnienie współprzyczyny rozwiązania umowy, polegającej na nieuzasadnionej odmowie przyjęcia przez powoda nowych warunków pracy.

W okresie od 01 października 2004r. do 24 sierpnia 2011r. powód miał zarejestrowaną działalność gospodarczą. Po zakończeniu zatrudnienia u strony pozwanej, powód po upływie okresu uprawniającego go do zasiłku dla bezrobotnych, otworzył warsztat samochodowy w R..

Zdaniem Sądu Rejonowego roszczenie powoda o zapłatę odprawy pieniężnej nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 8 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U nr .90 poz. 844), pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna (...).Zgodnie z art. 10 ust 1 powołanej wyżej ustawy, przepisy art. 5 ust. 3-7 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.

Rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło w trybie wypowiedzenia zmieniającego, niemniej nie stoi to na przeszkodzie zakwalifikowaniu tej czynności pracodawcy jako odpowiadającej znamionom określonym w art. 10 ust. 1 cytowanej ustawy.

Podstawową przesłanką stosowania art. 10 wymienionej wyżej ustawy jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Zasadniczym przedmiotem sporu między stronami i kwestią wymagającą ustalenia była zatem ocena przyczyny rozwiązania stosunku pracy w kontekście jej kwalifikacji jako przyczyny wyłącznej, po myśli art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r., w związku z odmową przyjęcia przez powoda warunków zaferowanych

w wypowiedzeniu zmieniającym.

Pozwany jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę podał konieczność zapewnienia ciągłości pracy poprzez odpowiednią ilość etatów. Bez wątplenia są to okoliczności nie leżące po stronie powoda.

Sąd I instancji przytoczył szereg orzeczeń na poparcie swojego stanowiska m.inn. wyroki SN :z dnia 9 listopada 1990r. (I PR 335/90), z dnia 06 stycznia 2009r ( II PK 108/08), z dnia 12 sierpnia 2009r. (II PK 38/09) , uchwałę 7 sędziów z dnia 18 czerwca 2009 roku (sygn. III PZP 1/09) . Z treści tych orzeczeń wynika, że rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy przyczyn nie dotyczących pracownika jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do **poważnych** zmian na niekorzyść pracownika . O uznaniu zmiany za poważną nie mogą natomiast decydować okoliczności leżące po stronie pracownika. Jeżeli bowiem te okoliczności przesadzają o uznaniu zmiany warunków za poważną, to nie można uznać, że propozycja niekorzystnej zmiany stanowi wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

Analiza materiału dowodowego wskazuje, iż złożona powodowi propozycja dotycząca nowych warunków pracy nie może być traktowana jako forma szykany, a odmowa przyjęcia tej propozycji powinna być kwalifikowana jako współprzyczyna rozwiązania umowy o pracę.

Zaproponowane powodowi warunki pracy nie były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, że powód ich nie przyjmie. Zakład serwisowy w P. zlokalizowany jest w odległości 9 - 11 km od zakładu w R.. Jest to odległość, którą można pokonać własnym środkiem transportu (którym dysponował powód) w kilkanaście minut. W toku postępowania powód podnosił, że koszty związane z dojazdami byłyby wówczas duże (powód do pracy w R. chodził na piechotę). W ocenie Sądu z takim stanowiskiem godzić się nie można . Nawet jeśli przyjąć, że koszty dojazdów, tak jak podaje powód wyniosłyby 200 zł miesięcznie, to nie można uznać, że te wydatki w sposób radykalny wpłynęłyby na wysokość ostatecznie uzyskiwanych świadczeń z tytułu stosunku pracy. Wynagrodzenie miesięczne powoda kształtowało się na poziomie 2.400 zł netto, ponadto nie bez znaczenia jest fakt, że pracownicy pozwanego otrzymywali premię uzależnioną do tzw. przerobu, a mechanicy w zakładzie w P. uzyskiwali wyższe wynagrodzenie z uwagi na wyższe premie uzależnione od przerobu.

Przesunięcie powoda do pracy w warsztacie mechanicznym w P. uzasadnione było interesem pracodawcy. Powód posiadał najwyższy staż pracy w serwisie (...) wśród pracowników zatrudnionych w zakładzie w R.. Wytypowanie powoda do pracy w zakładzie w P. było uzasadnione. Z zeznań świadka M. H. wynika bowiem, że zachodziła potrzeba oddelegowania do P. pracownika wykwalifikowanego, doświadczonego, a bez wątplenia powód te wymagania spełniał. Stanowisko, które zaproponowano powodowi odpowiadało jego kwalifikacjom. Było to stanowisko równorzędne z tym na którym pracował w zakładzie w R..

W rozpoznawanej sprawie, Sąd dokonał porównania dotychczasowych i proponowanych warunków. Z porównania tego nie wynika, by zmiana warunków pracy nie była na tyle niekorzystna, by można było uznać że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Powód odmawiając przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy. Tym samym nie można uznać, że do rozwiązania stosunku pracy z powodem doszło z przyczyny nie leżących po jego stronie. Dlatego też brak jest podstawy do zasądzenia na rzecz powoda odprawy pieniężnej.

W apelacji powód zaskarżył wyrok zarzucając:

- błąd w ustaleniach faktycznych dokonanych przez Sąd pierwszej instancji polegający na błędnym przyjęciu że wynagrodzenie netto powoda z tytułu umowy o pracę wynosiło około 2400 zł miesięcznie gdy w rzeczywistości było to około 2100 zł miesięcznie;

- naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 roku w szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników polegającą na uznaniu, że nieprzyjęcie nowych warunków pracy niedogodnych dla pracownika nie stanowi rozwiązania stosunku pracy z przyczyny niedotyczącej pracownika i w konsekwencji niezastosowanie art. 8 ust. 1 wymienionej ustawy.

Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie tytułem odprawy kwoty 6160 zł oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu wg norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Wniósł ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji powód wskazał, że jego wynagrodzenie miesięczne kształtowało się na poziomie około 2100 zł, a nie 2400 zł, jak to przyjął Sąd pierwszej instancji. W związku z tym błędnie przyjęto, że nowe warunki pracy nie były na tyle niekorzystne, że z góry nie można było zakładać iż powód ich nie przyjmie. Zdaniem powoda okoliczności leżące po jego stronie, takie jak opieka nad chorym ojcem, dowożenie dzieci do szkoły muzycznej winny być uwzględnione jako poważne przy ocenie zasadności odmowy przyjęcia nowych warunków pracy. Wskutek zmiany warunków pracy doszło do znacznego obniżenia uzyskiwanych świadczeń z tytułu umowy o pracę spowodowanego wydatkami na dojazd do nowego miejsca pracy w P.. P. znajdują się w odległości około 11 kilometrów od dotychczasowego miejsca pracy i są miejscowością położoną na uboczu, poza centrum aglomeracji, z utrudnionym dostępem komunikacyjnym. Musiałby dojeżdżać do pracy samochodem, co generowałoby po jego stronie koszt około 200 zł. Pozwany nie wykazał w toku postępowania, że powód otrzymywałby premię miesięczną. Jego zdaniem obniżenie wynagrodzenia o około 200 zł w sposób radykalny zmienia wysokość świadczenia na życie przy wynagrodzeniu 2100 zł miesięcznie. Na uzasadnienie swego stanowiska przytoczył wyrok Sądu Najwyższego z 12 kwietnia 2012 roku sygn. 1 PK 144/ 11. Arbitralna propozycja pracy dokonana w wypowiedzeniu warunków umowy o pracę nie była uzasadniona z punktu widzenia interesu pracownika i zasad współzycia społecznego, bowiem pracodawca mógł zatrudnić nowego pracownika z odpowiednim stażem pracy i kwalifikacjami wymaganymi na dane stanowisko pracy.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym. Wskazał, że zmiana miejsca wykonywania pracy nie spowodowała wydłużenia czasu dotarcia do miejsca pracy, ponieważ powód w Z. trasę z miejsca zamieszkania do zakładu pokonywał w czasie jedenastu minut pieszo a dojazd samochodem do P. to czas około piętnastu minut. Okoliczność ta nie świadczy o znaczącym pogorszeniu warunków zatrudnienia powoda. Ponadto powód w trakcie przesłuchania przyznał, że liczył na zwiększenie wynagrodzenia w związku ze zmianą warunków pracy, wskazał że nie chce pracować w nowym miejscu z uwagi na złą atmosferę pracy, dużą rotację pracowników i wysoką presję. Podnosił okoliczności leżące po jego stronie, „Sąd Rejonowy w Zabrzu z dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, czemu dał wyraz w pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

### ***Sąd II instancji zważył, co następuje:***

Apelacja jako bezzasadna podlega oddaleniu.

Sąd drugiej instancji podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, oraz podziela ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Rejonowy dokonał również trafnej interpretacji prawa materialnego, co czyni zbytecznym ponowne przytaczanie ustaleń oraz szczegółowych rozważań zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ( por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, podobnie - postanowienie SN z dnia 4 lipca 2012 roku sygn. I CSK 72/12 - W postępowaniu przed sądem drugiej instancji stosuje się art. 328 § 2 k.p.c. odpowiednio, a więc z uwzględnieniem istoty i swoistości postępowania przed tym sądem (art. 391 § 1 k.p.c.).

Zarzuty apelacji są bezzasadne.

Błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że powód u pozwanego zarabiała netto 2400, a nie 2100 pozostaje bez wpływu na prawidłowość rozstrzygnięcia. Powód twierdził, że z powodu dojazdów do pracy ponosiłby koszty w wysokości około 200 złotych miesięcznie. Nie bierze jednak pod uwagę, że koszty te podlegałyby obniżeniu z uwagi na rozliczanie zaliczki na podatek dochodowy (koszty uzyskania przychodów). Nadto koszty te można zminimalizować dojeżdżając do pracy z innymi osobami, komunikacją publiczną, czy jednośladem. Siedziba pozwanego mieści się przy drodze krajowej, w bezpośrednim sąsiedztwie przystanku autobusowego, ścieżki rowerowej i twierdzenie, że jest źle skomunikowana z R. mija się z prawdą. Dojazd do pracy na dystansie 11 km pomiędzy miejscem zamieszkania, a siedzibą pozwanego w P. nie jest poważną zmianą warunków pracy.

Słusznie Sąd I instancji zaznaczył, że dla oceny przesłanek z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników bez znaczenia pozostają okoliczności leżące po stronie pracownika, a więc w tym wypadku – opieka nad członkiem rodziny i konieczność dowożenia córek do szkoły na kolejne zajęcia.

Pozwany wykazał celowość i prawdziwość wskazanej przyczyny wypowiedzenia warunków pracy. Zmiana tych warunków nie była poważna, bowiem polegała jedynie albo na nieznacznym wydłużeniu (o około 10 minut) czasu dojazdu i powrotu z pracy przy maksymalnych kosztach 200 złotych (bez odliczenia kosztów w PIT), albo wydłużeniu czasu dojazdu (autobus lub jednoślado) przy minimalnych kosztach dojazdu. Ponadto powód nie bierze pod uwagę, że jako pracownik zakładu w P. z dużym prawdopodobieństwem osiągałby wyższe wynagrodzenie. Wypowiedzenie warunków pracy nie stanowiło żadnej szkany w stosunku do powoda. Odmowa podjęcia pracy w P. skutkowałą rozwiązaniem stosunku pracy, ale z przyczyn dotyczących pracownika i pracodawcy, co wyklucza możliwość przyznania prawa do odprawy. Konieczności dojazdu do pracy na dystansie 11 km nie można w Aglomeracji (...) traktować jako poważnej zmiany warunków pracy na niekorzyść pracownika, a każdy dojazd pojazdem mechanicznym wiąże się z kosztami. Słusznie Sąd I instancji przyjął, że nawet wydatek rzędu 200 złotych na dojazdy miesięcznie nie wpłynąłby w sposób radykalny na zmianę wysokości otrzymywanych świadczeń. Oddalając powództwo Sad Rejonowy nie naruszył dyspozycji art. 10ust.1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków była z punktu widzenia pracodawcy nieuzasadniona, a poważne, w ocenie powoda okoliczności, uzasadniające odmowę przyjęcia nowych warunków nie stanowiły podstawy uwzględnienia powództwa, a co za tym idzie apelacji.

Wyrok wydano na podstawie art. 385 k.p.c., a o kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z §13 ust.1 pkt1w zw. Z z § 12 ust 1pkt 2 w zw z §6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. „w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. ( Dz.U. 2013, poz. 461 ).

(-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia