

# UZASADNIENIE

A. B. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od C. Wiosenna w S. kwoty 7.140 zł tytułem odprawy pieniężnej należnej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844 ze zm.). W uzasadnieniu wskazała, iż zakończenie z nią stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy, tj. przyczyn organizacyjnych, które doprowadziły do zaproponowania jej takiego stanowiska pracy, na którym nie mogła podjąć pracy z przyczyn osobistych i rodzinnych. Praca Lidera Szefa w D. (...) była bowiem zmianowa w odróżnieniu od jej dotychczasowego stanowiska w D. Skanowania.

Pozwany C. Wiosenna w S. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu podniósł, że pracodawca ze względu na zmiany organizacyjne zaproponował powódce takie stanowisko, które było zbieżne z jej dotychczasowym doświadczeniem oraz wcześniej wykonywanymi u pozwanego zadaniami. Nowe stanowisko nie wiązało się przy tym ze zmianą wynagrodzenia. Zamiarem pozwanego nie było rozwiązanie stosunku pracy z powódką, lecz przywrócenie jej do pracy w dziale, w którym pracowała ledwie kilka miesięcy wcześniej. Odmowa przyjęcia nowych warunków była więc dla pracodawcy zaskoczeniem. Pozwany – powołując się na orzeczenia Sądu Najwyższego – stwierdził, że w takiej sytuacji odprawa nie przysługuje, skoro odmowa przyjęcia nowych warunków, obiektywnie nadających się do akceptacji, stanowiła współprzyczynę ustania umowy o pracę.

## **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

A. B. była zatrudniona w C. Wiosenna w S. od dnia 7 maja 2007 r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, zajmując kolejno stanowiska:

- od 7 maja 2007 r. do 28 lutego 2011 r. – Lider Zespołu w D. Tekstylii,
- od 1 marca 2011 r. do 30 listopada 2013 r. – Lider Zespołu (...) powierzchni sprzedaży art. przemysłowych/kasy
- od 1 grudnia 2013 r. do 30 listopada 2015 r. – Specjalista powierzchni sprzedaży (...)/Kasy
- od dnia 1 grudnia 2015 r. do ustania stosunku pracy – Lider skanowania w sektorze (...).

**Niesporne, a nadto:** umowy o pracę i angaże w części B akt osobowych

W dniu 30 maja 2016 r. A. B. otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie zmieniające umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy, proponując stanowisko Lidera Szefa w D. (...). Pozostałe warunki miały pozostać bez zmiany. Jako przyczynę wskazano zbyt dużą liczbę pracowników zajmujących się skanowaniem w stosunku do zapotrzebowania oraz konieczność zwiększenia liczby pracowników zarządzających działem (...). Jako kryterium doboru wskazano staż pracy A. B. na stanowisku Lidera Zespołu – (...). Spośród pracowników zajmujących się skanowaniem była jedyną osobą, która pracowała wcześniej na tym stanowisku.

A. B. nie wniosła odwołania od wypowiedzenia zmieniającego do sądu pracy.

**Niesporne, a nadto:** wypowiedzenie zmieniające k. 8.

A. B. nie przyjęła warunków zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym, o czym poinformowała pracodawcę pismem z dnia 6 czerwca 2016 r. Uzasadniła to swoją sytuacją rodzinną, o której informowała już podczas rozmowy z kierownikiem odbytej w kwietniu 2016 r. – przewlekłą chorobą syna i nienormalnym czasem pracy jej męża, które uniemożliwiały jej pracę zmianową. Przejście z D. Skanowania do D. (...) miało się bowiem wiązać z pracą na zmiany.

**Dowód:** pismo z dnia 6 czerwca 2016 r. – k. 7, przesłuchanie powódki – k. 31-32

A. B. pracowała w systemie zmianowym w D. (...) do grudnia 2015 r. Po tym czasie jej mąż podjął działalność gospodarczą, która oznacza dla niego większy nakład pracy, niż wcześniej. Jej 8-letni syn choruje na astmę i atopowe zapalenie skóry. Uczęszcza do zwykłej szkoły. Drugie dziecko ma 12 lat i także uczęszcza do szkoły.

Obecnie A. B. jest osobą bezrobotną. Miesięczne dochody jej gospodarstwa domowego wynoszą 5-6 tysięcy złotych brutto.

**Dowód:** przesłuchanie powódki – k. 31-32.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo okazało się niezasadne.

Przedmiotem sporu między stronami było prawo do nabycia przez powódkę odprawy na podstawie przepisu art. 8 ust. 1 pkt 2 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Stan faktyczny był w zasadzie bezsporny i został ustalony na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach osobowych powódki oraz zeznań samej powódki. Przesłuchanie świadków wnioskowanych przez pozwanego – w obliczu treści zeznań samej powódki – okazało się zbędne.

Przepis art. 8 ust. 1 pkt 2 ww. ustawy stanowi, iż pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat. Z art. 10 ust. 1 tej ustawy wynika natomiast, że przepisy 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 (zwolnienia indywidualne).

Prawo do odprawy na podstawie cytowanego wyżej przepisu w przypadku zwolnienia indywidualnego powstaje, gdy wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron są przyczyny niedotyczące pracownika.

W niniejszym stanie faktycznym powódce przedłożono wypowiedzenie zmieniające, a proponowane nowe warunki nie zostały przez nią zaakceptowane. Powódka w sposób negatywny ocenił proponowany powrót na stanowisko związane z pracą zmianową.

Zgodnie z utrwalonymi w tym zakresie poglądami doktryny i judykatury przytoczone przepisy mają zastosowanie także w przypadku, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi na skutek nieprzyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu nowych warunków pracy lub płacy (art. 42 k.p.), jeśli propozycja ta uzasadniona jest okolicznościami niedotyczącymi pracownika. Jakkolwiek uznać w takiej sytuacji należy, że odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków, przekształcająca tzw. wypowiedzenie zmieniające w wypowiedzenie definitywne, stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, wykluczającą „wyłączność powodu”, w licznych orzeczeniach Sąd Najwyższy sformułował reguły, których zastosowanie pozwala na przyjęcie, że na tle konkretnych stanów faktycznych odmowa przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy może zasługiwać na objęcie ochroną zwalnianego pracownika i tym samym przyznanie mu uprawnienia do odprawy. Będzie tak w przypadku, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, 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 (tak m.in. wyrok SN z dnia 9 listopada 1990 r. I PR 335/90, LEX nr 13607, OSP 1991/9/212). Decydujące znaczenie ma w takim przypadku ocena

motywów, którymi kieruje się pracownik odmawiając przyjęcia nowych warunków płacy, która powinna być oparta na kryteriach obiektywnych, pozwalających oczekiwać, by pracownik przyjął bądź nie zaproponowane mu nowe warunki. Tę niewątpliwie słuszną linię potwierdził Sąd Najwyższy w późniejszych orzeczeniach. I tak w wyroku z dnia 7 lipca 2000 r. (I PKN 728/99, OSNP 2002/2/40) wyrażono pogląd, że ocena „wyłączności” przyczyny rozwiązania stosunku pracy w rozumieniu komentowanego przepisu powinna uwzględniać, że jednym z motywów rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę jest odmowa pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków. Jeżeli odmowa ta nie zasługuje na aprobatę i stanowi jeden z motywów decyzji pracodawcy, to bez wątpienia przyczyna niedotycząca pracodawcy nie jest w tym wypadku wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie umowy o pracę. Dla oceny wyłączności przyczyny rozwiązania stosunku pracy w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy z 23 marca 2003 r. istotne jest bowiem nie tylko to, czy rozwiązanie to jest następstwem wypowiedzenia zmieniającego w związku z odrzuceniem przez pracownika zaproponowanych mu warunków pracy lub płacy, ale także i to, że jednym z motywów rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę jest odmowa pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków, mimo że nie stanowiła ona elementu wypowiedzenia zmieniającego, a jedynie poprzedzała wypowiedzenie (definitywne) umowy o pracę. Jeżeli odmowy tej w okolicznościach danej sprawy nie można uznać - z uwagi na interesy pracodawcy, jak i właściwie pojęty interes pracownika - za usprawiedliwioną czy zasługującą na aprobatę, to uzasadnia to twierdzenie (gdy stanowiła ona jeden z motywów decyzji pracodawcy) - i tak jest w niniejszej sprawie - że przyczyny (przyczyna) z art. 1 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. nie stanowią wyłącznego powodu uzasadniającego rozwiązanie stosunku pracy (art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r.). Sąd Najwyższy akcentował, iż w sprawach jak niniejsza należy poddać ocenie charakter odmowy pracownika poprzez jednoczesną analizę przesłanek decyzji w sprawie dokonania wypowiedzenia zmieniającego po stronie pracodawcy oraz ocenić czy doszłoby do poważnej zmiany na niekorzyść powoda (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 sierpnia 2013 r. II PK 340/12 LEX nr 1409529). Jest to zgodne z ustawodawstwem Unii Europejskiej, a mianowicie artykułem 4 ust. 2 dyrektywy Rady (...) WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstwa państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U.U.E.L 2001. (...)), zgodnie z którym „jeżeli umowa o pracę lub stosunek pracy ulegają rozwiązaniu, ponieważ przejście pociąga za sobą poważne zmiany warunków pracy na niekorzyść dla pracownika, pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy”.

W ocenie sądu w niniejszej sprawie odmowa przyjęcia przez A. B. zaproponowanych warunków pracy może zostać potraktowana jako współprzyczyna wypowiedzenia. Proponowana powódce zmiana warunków pracy w ogóle nie dotyczyła wynagrodzenia, lecz wiązała się z przejściem na inne stanowisko w tym samym miejscu pracy, lecz przy systemie zmianowym. Pracodawca nie miał podstaw, aby wobec tak skonstruowanych nowych warunków pracy, spodziewać się ze strony powódki odmowy, skoro zaledwie na pięć miesięcy przed złożeniem wypowiedzenia zmieniającego powódka pracowała już w D. (...), właśnie na pracy zmianowej. Wówczas również posiadała dwójkę dzieci w wieku szkolnym, z których jedno chorowało na astmę oraz (...). Jedyne co się w tym okresie zmieniło to praca męża, który podjął działalność gospodarczą. Należy jednak zauważyć, że własna działalność gospodarcza daje znacznie większe możliwości elastycznego podejścia do czas wykonywania czynności zawodowych, niż stosunek pracy. Zatem mąż powódki mógłby dostosować się do realiów związanych z pracą zmianową powódki. Trudno obiektywnie znaleźć realną przesłankę, która po pięciu miesiącach pracy w D. Skanowania, nakazywałaby powódce uznać za istotnie niekorzystny powrót na stanowisko w D. (...). Zmiana stanowiska – biorąc pod uwagę również sytuację rodzinną i osobistą powódki, żadną miarą nie mogła być uznana za szykanę, która niejako zmusza pracownika do odmowy przyjęcia nowych warunków pracy.

Sąd miał więc na uwadze, że przyczyny jakie zadecydowały o odmowie powódki, stanowiły przesłankę leżącą po jej własnej stronie (w odróżnieniu od przyczyn leżących po stronie pracodawcy) i tym samym stanowiły współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, wykluczającą nabycie prawa do odprawy. Obiektywne porównanie dotychczasowych i proponowanych warunków pracy prowadzi do wniosku, iż nie byłaby to poważna zmiana na niekorzyść powódki. Propozycja warunków zmieniających przedstawiona powódce stanowiła uczciwą ofertę. Tym samym odmowa powódki stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, co skutkuje przyjęciem, iż umowa nie rozwiązała się z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy.

W konsekwencji powództwo w przedmiocie odprawy podlegało oddaleniu.

Rozstrzygnięcie o kosztach wydano na podstawie przepisu art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. 102 k.p.c. Zgodnie z pierwszym z tych przepisów strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Strona pozwana reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika, którego wynagrodzenie, w związku z przedmiotem sprawy, wynosi 1.350 zł (§ 2 pkt 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804)). Nadto strona pełnomocnik pozwanej wykazał wydatki na przejazd na rozprawę w kwocie 429,60 zł. Łącznie dało to kwotę 1.779,60 zł. Sąd, na zasadzie wyjątku przewidzianego normą art. 102 k.p.c. ograniczył koszty procesu do połowy, a to ze względu na sytuację osobistą powódki, która pozostaje osobą bezrobotną, a na utrzymaniu ma dwoje uczących się dzieci. Dochody gospodarstwa domowego powódki to kwota ok. 5-6 tysięcy złotych brutto, a przy takiej globalnej kwocie uiszczenie kosztów procesu w całości byłoby dużym obciążeniem. Poza tym Sąd miał na uwadze, że ocena zasadności roszczenia powódki nie była oczywista i opierała się również na analizie orzecznictwa Sądu Najwyższego. Powódka, nie reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, mogła nie uświadamiać sobie szans na uwzględnienie powództwa przed jego wytoczeniem, tym bardziej, że pracodawca wskazał przyczyny organizacyjne w treści wypowiedzenia zmieniającego.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

08.09.2017 r.