

Sygn. akt IV P 243/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 grudnia 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Protokolant: Monika Kałużna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 07 grudnia 2017 r. we W.

sprawy z powództwa M. K.

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

o odprawę pieniężną

- I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda M. K. kwotę 11.000zł (jedenaście tysięcy złotych) tytułem odprawy, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 01.02.2017r. do dnia zapłaty;
- II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 550zł tytułem opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia której powód był zwolniony na podstawie ustawy;
- IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.500zł.

UZASADNIENIE

Powód M. K., pozwem z dnia 2 marca 2017r. (data prezentaty), domagał się zasądzenia od strony pozwanej - (...) Sp. z o.o. w W. kwoty 11.000 zł, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 lutego 2017r. do dnia zapłaty, tytułem odprawy pieniężnej oraz kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu żądania pozwu podał, że był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 7 maja 2012r. do dnia 31 stycznia 2017r., w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku kierownika projektu, przy czym pracę świadczył we W.. Wskazał dalej, że w dniu 10 października 2016r. otrzymał wypowiedzenie zmieniające umowę o pracę z powodu reorganizacji firmy, w którym oznaczono, iż zmianą umowy objęte będzie wyłącznie miejsce wykonywania pracy i od dnia 1 lutego 2017r. miejscem jego pracy miała być siedziba jednostki organizacyjnej spółki w K.. Podkreślił, iż nie przystał na tak określone warunki i pismem z dnia 13 grudnia 2016r. odmówił przyjęcia nowych warunków umowy o pracę w związku z czym umowa o pracę uległa rozwiązaniu. Wskazując dalej na treść przepisu art. 10 ust. 1 i art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników podkreślił, iż powołane przepisy znajdują zastosowanie także w sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Podał, iż zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, że pracownik ich nie przyjmie. Argumentował dalej, że zaproponowane mu przez pozwaną warunki pracy nie mogły uchodzić za odpowiednie i miały na celu definitywne rozwiązanie stosunku pracy. Jak podniósł w tym zakresie będąc osobą wykształconą oraz zaangażowaną towarzysko i społecznie nie mógł sobie pozwolić na zmianę ośrodka życiowego na K. a tym bardziej na

dojeżdżanie do pracy na tak dalekiej odległości, gdzie przejazd wynosi około 2- 3,5 godzin. Podkreślił, że jego centrum życiowe znajduje się we W., gdzie przejawia się jego cała aktywność życiowa związana również z życiem rodzinnym. W tych okolicznościach powód wskazał, iż z uwagi na staż pracy u pozwanej nabył prawo do odprawy pieniężnej w wysokości 2 – krotności miesięcznego wynagrodzenia i dalej, że w dniu 21 lutego 2017r. wezwał pozwaną do zapłaty należnej mu odprawy jednak pozwana nie wypłaciła mu odprawy i w żaden sposób nie ustosunkowała się do wezwania, co uzasadnia żądanie pozwu.

Nakazem zapłaty z dnia 9 marca 2017r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazał stronie pozwanej, aby zapłaciła powodowi kwotę 11.000zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 lutego 2017r. do dnia zapłaty i kwotę 1.800zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz na rzecz Skarbu Państwa kwotę 137,50zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód jest zwolniony z mocy ustawy, w terminie dwóch tygodni od doręczenia nakazu, albo wniosła w tymże terminie sprzeciw. (nakaz, k. 28)

Od wydanego nakazu zapłaty strona pozwana wniosła sprzeciw, w którym zaskrzyła nakaz zapłaty w całości wnosząc o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Przyznając fakt zatrudnienia powoda w okresie od dnia 7 maja 2012r. do dnia 31 stycznia 2017r. oraz wręczenia powodowi w dniu 10 października 2016r. wypowiedzenia zmieniającego, które spowodowane było reorganizacją firmy i przeniesieniem działalności spółki z W. do K. na skutek utraty przez nią tytułu prawnego do lokalu znajdującego się we W., w którym pracował powód, zarzuciła, że wręczając powodowi wypowiedzenie zmieniające nie miała zamiaru zakończyć współpracy z powodem. Podkreśliła, że powodowi tak jak i pozostałym pracownikom zaproponowano w ramach świadczenia pracy w K. mieszkanie służbowe w K. oraz samochód służbowy także do użytku prywatnego, w pełni opłacany przez pracodawcę. Wskazała, iż nowe warunki pracy zaproponowane powodowi były warunkami „do przyjęcia” w konsekwencji czego przyjąć należy, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na skutek swobodnej decyzji powoda i z przyczyn niezależnych od pracodawcy.

Sąd ustalił stan faktyczny:

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. w W., na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców, prowadził działalność gospodarczą w ramach której zajmuje się m.in. produkcją konstrukcji metalowych i ich części, produkcją pozostałych zbiorników, cystern i pojemników metalowych oraz wytwornic z pary – z wyłączeniem kotłów do centralnego ogrzewania gorącą wodą.

W ramach prowadzonej działalności gospodarczej strona pozwana posiadała biura we W. i w K..

W biurze we W. strona pozwana zatrudniała łącznie 10 pracowników.

Dowód: - odpis z KRS pozwanej, k. 14-20

- zeznania świadka R. N., k. 74-77

- zeznania świadka J. K., k. 87-89

Powód M. K. był zatrudniony u strony pozwanej - (...) Sp. z o.o. w W. (poprzednio: we W.), począwszy od dnia 7 maja 2012r. początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony a następnie, tj. od dnia 1 maja 2014r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w całym okresie w pełnym wymiarze czasu pracy, w tym od dnia 1 sierpnia 2014r. na stanowisku kierownika projektu za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 5.500zł brutto miesięcznie.

Miejscem pracy powoda był W..

Powód, w okresie zatrudnienia u strony pozwanej, mieszkał we W..

Dowód: - umowa o pracę z dnia 7 maja 2012r., k. 10 oraz w aktach osobowych powoda

- umowa o pracę z dnia 23 kwietnia 2014r., k. 11 oraz w aktach osobowych powoda

- świadectwo pracy z dnia 1 lutego 2017r., k. 12 oraz w aktach osobowych powoda

- porozumienie z dnia 16 lipca 2014r., k. 26 oraz w aktach osobowych powoda

Pod koniec 2016 roku strona pozwana wręczyła wszystkim pracownikom zatrudnionym we W. wypowiedzenia warunków pracy, które dotyczyły zmiany miejsca wykonywania pracy – z miejscowości W. na K..

Powyższe wynikało z reorganizacji firmy, związanej ze sprzedażą budynku, w którym działalność we W. prowadziła pozwana spółka i związaną z tym koniecznością przeniesienia centrum działalności spółki do K..

Wręczenie pracownikom wypowiedzeń zmieniających poprzedzało spotkanie z udziałem pracowników i przedstawicieli firmy, które odbyło się w dniu 28 września 2016r., a na którym przedstawiono pracownikom informacje dotyczące reorganizacji firmy.

Po zakończeniu spotkania pracownicy zapraszani byli na rozmowy indywidualne, w trakcie których przedstawiano im nowe warunki pracy jak również zapewniono, że strona pozwana poniesie koszty zamieszkania w K., tj. zabezpieczy mieszkanie służbowe dla pracowników a także koszty dojazdu do K. (w poniedziałki) i powrotu do W. (w piątki).

Pracownicy mieli także otrzymać do dyspozycji samochód służbowy, który mogli wykorzystywać zarówno na dojazdy do W. i do K. ale również w celach prywatnych.

Dowód: - zeznania świadka R. N., k. 74-77

- zeznania świadka J. K., k. 87-89

- przesłuchanie za pozwanego A. U., k. 90-91

Powód nie uczestniczył w spotkaniu, na którym przedstawiana była pracownikom spółki informacja o reorganizacji firmy. Nie uczestniczył także w spotkaniu indywidualnym i nie był również informowany, że pracodawca będzie pokrywał koszty zakwaterowania czy też dojazdu. W w/w okresie powód przebywał na urlopie wypoczynkowym.

Oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy wręczył powodowi jego brat A. K., który był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku dyrektora działu.

Dowód: - przesłuchanie powoda, k. 89

- przesłuchanie za pozwanego A. U., k. 90-91

Pismem z dnia 10 października 2016r., doręczonym powodowi w dniu 11 października 2016r., strona pozwana wypowiedziała powodowi warunki pracy z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę reorganizację firmy związaną z przeniesieniem ciężaru działań z W. do K..

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 lutego 2017r. strona pozwana zaproponowała powodowi nowe warunki pracy, tj. miejsce pracy w K..

Jednocześnie w wypowiedzeniu strona pozwana poinformowała powoda, iż jeżeli przed upływem połowy okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 15 grudnia 2016r. nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy o pracę. Jednocześnie powód poinformowany został, że w razie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków umowa ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 stycznia 2017r.

Nadto powód pouczony został o prawie i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Dowód: - wypowiedzenie warunków umowy o pracę, k. 13 oraz w aktach osobowych powoda

Powód, pismem z dnia 13 grudnia 2016r., poinformował pracodawcę, iż odmawia przyjęcia nowych warunków umowy o pracę.

Powód nie zgodził się na przyjęcie zaproponowanych mu warunków pracy, gdyż dojazd z W. do K. zajmowałby mu około 2 godzin zaś na wyjazd na cały tydzień powód nie mógł wyrazić zgody, gdyż jego żona ma problemy z chodzeniem, jest osobą niepełnosprawną, pobierającą rentę.

Z uwagi na powyższe łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2017r.

Dowód: - oświadczenie powoda z dnia 13 grudnia 2016r., k. 21 oraz w aktach osobowych powoda

- świadectwo pracy z dnia 1 lutego 2017r., k. 12 oraz w aktach osobowych powoda

- przesłuchanie powoda, k. 89

Z dziesięciu zatrudnionych we W. pracowników nowe warunki pracy przyjęło jedynie dwóch pracowników strony pozwanej, tj. R. N. i J. K..

W/w pracownicy, zgodnie z przedstawioną im propozycją, mają zapewnione przez stronę pozwaną mieszkanie służbowe w K., którego koszty ponosi strona pozwana, a także samochód służbowy – którego koszty również ponosi strona pozwana.

Otrzymali oni także zgodę na elastyczny czas pracy – późniejsze rozpoczynanie pracy w poniedziałek i wcześniejsze kończenie jej w piątek, przy czym w pozostałych dniach muszą wypracować tzw. normę godzin pracy.

Dowód: - zeznania świadka R. N., k. 74-77

- zeznania świadka J. K., k. 87-89

- przesłuchanie za pozwanego A. U., k. 90-91

Strona pozwana zatrudnia ponad 20 pracowników. W dalszym ciągu poszukuje przy tym pracowników, aktualnie na stanowisko projektanta.

Dowód: - zeznania świadka J. K., k. 87-89

- przesłuchanie za pozwanego A. U., k. 90-91

Pismem z dnia 10 lutego 2017r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty kwoty 16.500zł tytułem odprawy pieniężnej w terminie 14 dni od dnia doręczenia wezwania.

Dowód: – pismo powoda z dnia 10 lutego 2017r., k. 22-25

Sąd Rejonowy zważył:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 11.000 zł, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 lutego 2017r. do dnia zapłaty, tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy

o pracę z przyczyn go niedotyczących, opierając swoje żądanie na treści przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Strona pozwana domagała się oddalenia powództwa argumentując, że nie zostały spełnione przesłanki uzasadniające wypłatę na rzecz powoda odprawy.

Uwzględniając powyższe okoliczności rzeczą Sądu było ustalenie czy powodowi przysługuje prawo do odprawy pieniężnej – jak podnosił powód, czy też nie – jak zarzucała strona pozwana.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym zwłaszcza na dokumentacji akt osobowych powoda, odpisie z KRS pozwanej oraz piśmie powoda z dnia 10 lutego 2017r. albowiem żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich prawdziwości i autentyczności a nadto na dowodzie z przesłuchania świadków R. N. i J. K. oraz na przesłuchaniu stron, których to zeznania Sąd uznał za wiarygodne, bowiem były one zasadniczo spójne, logiczne i wzajemnie ze sobą korespondowały.

Postanowieniem z dnia 7 grudnia 2017r. Sąd oddalił wniosek dowodowy strony pozwanej, złożony na rozprawie w dniu 7 grudnia 2017r., o przesłuchanie w charakterze świadka A. K. na okoliczność jakie nowe warunki zostały zaproponowane pracownikom przy składaniu wypowiedzenia zmieniającego oraz czy pracownikom zostały zaproponowane samochody i mieszkania służbowe na koszt pracodawcy, jako spóźniony. Sąd zważył w tym zakresie, iż okoliczności sporne i istotne w sprawie były znane stronie pozwanej już w chwili doręczenia jej odpisu nakazu zapłaty wraz z pozwem zawierającym oznaczenie powództwa oraz jego uzasadnienie. Co istotne już w złożonym sprzeciwie strona pozwana wniosła o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków R. N. i J. K. m.in. na okoliczność nowych warunków zaproponowanych pracownikom w tym powodowi w związku z wręczeniem wypowiedzenia zmieniającego. Nie istniały zatem żadne przeszkody w złożeniu już wówczas także wniosku o przesłuchanie na w/w okoliczności w charakterze świadka także A. K..

Dokonując oceny zasadności żądania pozwu podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż zgodnie z przepisem art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t. jedn. Dz.U. z 2015 roku, poz. 192) przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1)10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
 - 2)10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
 - 3)30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników
- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Z brzmienia art. 1 ust. 2 powołanej ustawy wynika dalej, że liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników.

Jak natomiast stanowi przepis art. 8 powołanej ustawy, pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat (ust. 1), przy czym odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. (ust. 3)

Według zaś przepisu art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. 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 nie dotyczących 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.

Na tle regulacji powołanych przepisów podkreślenia wymaga, że zagadnienie oceny roszczenia pracownika o odprawę z tytułu rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy

z przyczyn nie dotyczących pracowników było wielokrotnie przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. W tezie wyroku z dnia 25 stycznia 2012 r. (II PK 102/11, opubl. OSNP 2012/23-24/289) stwierdził on, że „ocena sądu rozpoznającego roszczenie o odprawę, co do braku rzeczywistej konieczności rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem, nie pozbawia go prawa do tego świadczenia, jeżeli przyczyna nie dotycząca pracownika była faktycznie wyłącznym powodem uzasadniającym w ocenie pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę (art. 8 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).” Podobnie w wyroku z dnia 12 kwietnia 2012r. w sprawie I PK 144/11 (LEX nr 1219488) Sąd Najwyższy podał, że „ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych. Sąd dokonując takiej oceny powinien po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy. Po drugie, ocena ta powinna być zobiektywizowana, co oznacza, że sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdującą się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć. Po trzecie - dokonując takiej oceny sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach”.

Podkreślenia przy tym wymaga, iż zgodnie z utrwalonym orzecnictwem, okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny leżące po stronie pracodawcy stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wówczas, gdy z uwagi na interes pracownika i pracodawcy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90).

W stanie faktycznym sprawy nie stanowiło sporu, że powód był zatrudniony u strony pozwanej począwszy od dnia 7 maja 2012r. w tym od dnia 1 maja 2014r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w całym okresie w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie stanowiło również sporu, iż wynagrodzenie za pracę powoda obejmowało począwszy od dnia 1 sierpnia 2014r. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5.500zł brutto miesięcznie i dalej,

że pismem z dnia 10 października 2016r., doręczonym powodowi w dniu 11 października 2016r., strona pozwana wypowiedziała powodowi warunki pracy z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia wskazując jako przyczynę reorganizację firmy związaną z przeniesieniem ciężaru działań z W. do K. i proponując powodowi po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 lutego 2017r. nowe warunki pracy, tj. miejsce pracy w K.. Poza sporem pozostawał także fakt, iż powód odmówił przyjęcia nowych warunków zatrudnienia w konsekwencji czego łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2017r.

Powyższe okoliczności nie tylko nie stanowiły sporu pomiędzy stronami ale również znajdowały potwierdzenie w stanie faktycznym sprawy, w tym zwłaszcza w dokumentacji akt osobowych powoda.

W niniejszej sprawie nie było także kwestionowane przez strony, iż do zwolnienia powoda doszło w trybie indywidualnym. W sprawie niezbędne stało się zatem ustalenie, czy przyczyna leżąca po stronie pracodawcy była wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy czy też nastąpiło przyczynienie się powoda w tym zakresie, co wykluczałoby możliwość zasądzenia na jego rzecz odprawy. Wyłącznie bowiem przy zwolnieniu w trybie indywidualnym okoliczność współprzyczynienia się przez pracownika do rozwiązania umowy stanowi podstawę oddalenia roszczenia o wypłatę odprawy.

Zgodnie z poglądem wyrażonym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2015r. (sygn. akt I PK 211/14) ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę. Co jednak ważne sąd dokonując takiej oceny powinien po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 listopada 1990r., I PR 335/90, OSP 1991 z. 9, poz. 212 oraz z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNP 2002 nr 2, poz. 40) po drugie zaś ocena ta powinna być zobiektywizowana, co oznacza, że sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć. Po trzecie wreszcie dokonując takiej oceny sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNP 2001 nr 19, poz. 576 oraz z dnia 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11, LEX nr 1219488). Można bowiem przyjąć, że złożenie takiej propozycji – dalszej pracy na zmienionych warunkach jest z istoty rzeczy korzystne dla pracownika, ponieważ pozwala mu na zachowanie pracy. Z tego względu po odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, odprawa może być zasądzona tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia przez pracownika.

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego sprawy wskazać należy, iż zaproponowane powodowi nowe warunki pracy były na tyle niedogodne dla powoda, że ich nieprzyjęcie przez powoda nie może być potraktowane jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy.

Ustalając, że do rozwiązania między stronami umowy o pracę doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pozwanego pracodawcy, Sąd miał na względzie przede wszystkim okoliczność, iż jak wynika z treści oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi dotychczasowych warunków umowy o pracę przyczyną wypowiedzenia zmieniającego była reorganizacja firmy związana z przeniesieniem ciężaru działań z W. do K.. Z powodu tej zaś przyczyny, co wynika wprost z treści oświadczenia pracodawcy, strona pozwana wypowiedziała powodowi dotychczasowe warunki umowy o pracę w zakresie miejsca świadczenia pracy proponując powodowi, po upływie okresu wypowiedzenia, świadczenie pracy w K. a zatem w mieście oddalonym od dotychczasowego miejsca pracy powoda a jednocześnie i jego miejsca zamieszkania o około 200 km. Co istotne w treści w/w dokumentu (wypowiedzenia zmieniającego) strona pozwana nie zaproponowała powodowi – w związku z propozycją zmiany miejsca świadczenia pracy – ani podwyżki wynagrodzenia zasadniczego ani przyznania dodatkowych składników

wynagrodzenia, które mogłyby zrekompensować powodowi niedogodności związane z istotną zmianą miejsca świadczenia pracy.

Z uwagi na powyższe nie budzi wątpliwości, iż zaproponowane powodowi nowe warunki pracy mimo, iż wynikały z usprawiedliwionych potrzeb pracodawcy, były na tyle niedogodne dla powoda, że uzasadniały również, obiektywnie oceniając, odmowę ich przyjęcia. Jak wynika bowiem z poczynionych ustaleń faktycznych powód w chwili złożenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy mieszkał we W. w związku z czym niewątpliwie codzienny dojazd do K. i z powrotem do miejsca zamieszkania mógł stanowić dla niego znaczną niedogodność zważywszy na czas dojazdu konieczny do pokonania odległości dzielącej oba miasta a wynoszącej około 200 km, co niewątpliwie mogłoby skutkować koniecznością przeznaczenia przez powoda dziennie około 4 godzin (przejazd w dwie strony) na dojazd do i z pracy, z miejsca jego zamieszkania. Nadto sytuacja ta – konieczność codziennego dojazdu do pracy, niewątpliwie wymagałaby od powoda przeznaczenia na ten cel dodatkowych środków finansowych, gdyż – jak wynika

z przeprowadzonych ustaleń faktycznych – strona pozwana pracownikom, którzy wyrazili zgodę na zmianę miejsca wykonywania pracy pokrywa jedynie zwrot kosztów dojazdu

w poniedziałek (przyjazd do pracy) i piątek (powrót do miejsca zamieszkania). Co równie istotne powód nie mógł wyrazić zgody na wyjazd do K. na okres całego tygodnia (od poniedziałku do piątku), gdyż jego żona ma problemy z chodzeniem, jest osobą niepełnosprawną, pobierającą rentę a zatem osobą niewątpliwie mogącą potrzebować pomocy powoda przy wykonywaniu niektórych czynności życia codziennego. Nadto nie można tracić z pola widzenia faktu, iż we W., z racji zamieszkiwania powoda w tym mieście, znajdowało się również niewątpliwie jego centrum życiowe co ma o tyle istotne znacznie, iż trudno, w ocenie Sądu, wymagać od pracownika, aby godził się on na wyjazd do pracy do innej miejscowości na okresy tygodniowe i to tym bardziej, gdy w ślad za tym nie idzie żadna rekompensata w postaci wzrostu wynagrodzenia pracownika.

Tak istotne zmiany wpływające (mogące wpływać) niewątpliwie na obniżenie standardu, jakości i komfortu życia zawodowego i rodzinnego powoda, jako wymagające od niego albo zmiany miejsca zamieszkania na okresy tygodniowe, albo stałych

i czasochłonnych codziennych dojazdów do pracy i z miejsca pracy do miejsca zamieszkania a w związku z tym i ponoszenia dodatkowych kosztów dojazdów (poza refundowanymi przez pracodawcę), muszą zostać uznane za obiektywne i usprawiedliwione przyczyny nieprzyjęcia przez powoda nowych warunków pracy.

Z uwagi na powyższe również zapewnienie przez stronę pozwaną mieszkania oraz samochodu służbowego i zwrotu kosztów dojazdu w poniedziałek i piątek nie może stanowić wyłącznej podstawy do uznania, iż zaproponowane powodowi nowe warunki pracy były dla niego korzystne.

Bez znaczenia przy tym, dla oceny czy warunki zaproponowane powodowi przez stronę pozwaną były dogodne, pozostaje fakt, iż zostały one przyjęte przez dwóch innych pracowników – R. N. i J. K. skoro ocena ta winna każdorazowo odnosić się do sytuacji danego pracownika.

W konsekwencji zaś powyższego powód był, w ocenie Sądu, uprawniony do żądania przyznania mu odprawy na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003r. bowiem po stronie powoda nie zaistniała współprzyczyna rozwiązania umowy o pracę.

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku i, na podstawie art. 8 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003r., zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 11.000zł tytułem odprawy (która to kwota odpowiada dwumiesięcznemu wynagrodzeniu powoda a to wobec faktu, iż okres zatrudnienia powoda u strony pozwanej przekraczał wprawdzie 2 lata jednak był krótszy niż 8 lat), opierając orzeczenie o należnych odsetkach ustawowych za opóźnienie na treści art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i zasądzając je od dnia 1 lutego 2017r., tj. od dnia następnego po dniu wymagalności roszczenia o odprawę.

Orzeczenie o kosztach postępowania zawarte w punkcie II wyroku Sąd oparł na treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W niniejszej sprawie powództwo zostało uwzględnione w całości, zaś na koszty poniesione przez powoda złożyło się wynagrodzenie jego pełnomocnika procesowego w stawce 2.700 zł, wyliczonej zgodnie z przepisem § 2 pkt. 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Jednocześnie mając na uwadze fakt, że powód jako pracownik, zgodnie z treścią art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.) zwolniony był od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej, Sąd na podstawie art. 113 powołanej ustawy, kosztami sądowymi obciążył stronę pozwaną uwzględniając w tym zakresie fakt, że zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. wysokość opłaty sądowej wynosiła 550 złotych (5% z 11.000 zł). Uwzględniając powyższe, w oparciu o powołany przepis Sąd orzekł, jak w punkcie III wyroku.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., uwzględniając wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda w kwocie 5.500zł. (punkt IV wyroku)