

Sygn. akt *XP (upr) 245/13*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 sierpnia 2013 r.

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

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Protokolant: Beata Sałaj

po rozpoznaniu w dniu 1 sierpnia 2013 r.

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. P.**

przeciwko **J. W.nr (...)we W.**

o odprawę

**I. oddała powództwo;**

**II. nie obciąża powoda kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną;**

**III. ustala, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy ponosi Skarb Państwa.**

Sygn. akt *XP (upr) 245/13*

## UZASADNIENIE

Pozwem z 1 marca 2013 r. (k.2-4) powód A. P. wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej Jednostki Wojskowej nr (...) we W. kwoty 5.442,60 zł z ustawowymi odsetkami od 10 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty, a ponadto o zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego żądania powód wyjaśnił, że był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku inspektora b.h.p., na podstawie umowy o pracę, od 31 lipca 1997 r. do 9 stycznia 2013 r., za wynagrodzeniem wynoszącym 1.814,20 zł miesięcznie. Strona pozwana w grudniu 2012 r. przeniosła część swojej działalności z ul. gen. J. H. na ul. (...) we W.. Miejsmem wykonywania przez powoda pracy miało być biuro przy ul. (...), w związku z czym powodowi 20 grudnia 2012 r. wypowiedziano warunki pracy i płacy, proponując mu pracę przy ul. (...). W dniu 3 stycznia 2013 r. powód odmówił przyjęcia nowych warunków zatrudnienia, wskutek czego z dniem 10 stycznia 2013 r. stosunek pracy uległ rozwiązaniu. Strona pozwana odmówiła powodowi wypłaty odprawy, twierdząc że zmiana warunków pracy nie była poważną zmianą na niekorzyść pracownika. Zdaniem powoda odprawa mu przysługiwała, gdyż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Nowe warunki zatrudnienia wynikały ze zmian organizacyjnych pracodawcy, zaś nieprzyjęcie tych warunków przez powoda wynikało z tego, że były one dla niego niekorzystne. Wskazane miejsce pracy przy ul. (...) jest oddalone od miejsca zamieszkania powoda o ponad 15 km, zaś dotychczasowe miejsce pracy było oddalone od jego miejsca zamieszkania o ok. 2,5 km. Realny czas dojazdów do pracy wydłużyłby się zdaniem powoda o około 2 godziny dziennie. Powód zaznaczył, że od kilku lat opiekuje się chorą żoną, co obiektywnie nie pozwalało mu na kontynuowanie zatrudnienia na zaproponowanych mu warunkach.

Pismem z 27 marca 2013 r. (k. 16-17, pozostawionym w aktach ze skutkiem złożenia na dzień 15 kwietnia 2013 r., k.25) strona pozwana Jednostka Wojskowa nr (...) we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na swoją rzecz od powoda kosztów procesu według norm przepisanych. Wskazała, że stan faktyczny nie budzi wątpliwości. Powód został przejęty z 2 Batalionu Dowodzenia OW we W. w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. i rozwiązał stosunek pracy korzystając z art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. Przyczyny, na które powołuje się powód domagając się odprawy, są zdaniem strony pozwanej niewiarygodne, zaś zmiana warunków pracy nie była poważną zmianą na niekorzyść pracownika. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy leżała zatem po stronie powoda.

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

A. P. był zatrudniony w okresie od 4 listopada 1996 r. do 31 grudnia 2012 r. w 2 Batalionie Dowodzenia OW we W., natomiast z dniem 1 stycznia 2013 r. został na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. przejęty przez Jednostkę Wojskową nr (...) we W.. Był zatrudniony na stanowisku inspektora b.h.p., a od 1 stycznia 2013 r. – na stanowisku starszego inspektora b.h.p. Ostatnio był zatrudniony w wymiarze 1/2 etatu. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu 9 stycznia 2013 r.

#### **Dowody:**

- dokumenty w aktach osobowych powoda, w szczególności świadectwo pracy z 9.01.2013 r. (kopia: k7)

Wynagrodzenie powoda liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło w okresie przed rozwiązaniem stosunku pracy 1.814,20 zł brutto miesięcznie (1.284,58 zł netto).

#### **Dowody:**

- zaświadczenie z 21.03.2013 r. (k.19)

W czasie zatrudnienia w 2 Batalionie Dowodzenia OW we W. powód świadczył pracę w obiekcie przy ul. gen. J. H./ul. (...) we W..

Pismem z 5 listopada 2012 r., doręczonym powodowi w tym samym dniu, powód został poinformowany że na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. z dniem 1 stycznia 2013 r. nastąpi przejęcie zakładu pracy przez nowego pracodawcę, tj. Dowódcę Jednostki Wojskowej (...) we W.. Powodem tej zmiany było rozformowanie 2 Batalionu Dowodzenia OW we W..

W związku z przejściem zakładu pracy zaproponowano powodowi podpisanie porozumienia zmieniającego warunki zatrudnienia, zgodnie z którym powód miałby wykonywać swe obowiązki w Jednostce Wojskowej (...) przy ul. (...) we W.. W dniu 3 stycznia 2013 r. powód oświadczył, że nie przyjmuje zaproponowanych mu warunków pracy z uwagi na istotne pogorszenie warunków zatrudnienia. W tym samym dniu powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za siedmiodniowym uprzedzeniem, w trybie art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. Jednocześnie wniósł o wypłacenie mu odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

#### **Dowody:**

- dokumenty w aktach osobowych powoda
- przesłuchanie A. P. w charakterze powoda (k.47)

Powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, gdyż uznał, że dojazdy do nowego miejsca wykonywania pracy będą się wiązały dla niego ze zbyt dużymi niedogodnościami. Pracodawca nie informował go o możliwości zatrudnienia go nadal w obiekcie przy ul. (...). Poza powodem pozostali pracownicy cywilni zdecydowali się na przeniesienie na ul. (...), jedna z tych osób następnie rozwiązała stosunek pracy ze względu na przejście na emeryturę.

**Dowody:**

- przesłuchanie A. P. w charakterze powoda (k.47)

Pismem z 9 stycznia 2013 r. strona pozwana odmówiła powodowi wypłacenia odprawy, wskazując, że wobec rozwiązania stosunku pracy wskutek oświadczenia powoda złożonego w trybie art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p., nie znajdują zastosowania przepisy ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pismem z 24 stycznia 2013 r. pełnomocnik powoda skierował do strony pozwanej przedsądowe wezwanie do zapłaty odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, wskazując na to, że wypowiedzenie warunków pracy wiązało się z istotną ich zmianą na niekorzyść pracownika, gdyż nowe miejsce pracy znajdowało się w odległości ponad 15 km od miejsca zamieszkania powoda, zaś poprzednie miejsce pracy – w odległości ok. 2,5 km. Przyjęcie nowych warunków oznaczałoby wobec tego dla powoda wydłużenie realnego czasu dojazdu do pracy o ok. 2 godziny dziennie, co obiektywnie nie pozwalało powodowi przyjąć nowe warunki, gdyż sprawuje on opiekę nad chorą żoną.

Pismem z 5 lutego 2013 r. ponownie odmówiono powodowi wypłacenia odprawy, wskazując, że fakt zmiany miejsca wykonywania pracy z ul. (...) na ul. (...) nie jest poważną zmianą warunków pracy na niekorzyść powoda.

**Dowody:**

- pismo strony pozwanej z 9.01.2013 r. (w aktach osobowych, kopia: k.8)
- kopia pisma powoda z 24.01.2013 r. (k.10-11)
- kopia pisma strony pozwanej z 5.02.2013 r. (k.9)

Powód ma 65 lat, jest emerytowanym żołnierzem. Od 1995 r. pobiera emeryturę wojskową, obecnie w kwocie 3.800 zł netto miesięcznie. Ponadto w chwili obecnej uzyskuje dodatkowe dochody z umowy zlecenia w kwocie 800 zł miesięcznie; umowę tę wykonuje na rzecz jednostki wojskowej przy ul. (...) we W.. Wykonuje tę umowę od ok. 2 lat – początkowo zadania realizował na podstawie umowy o pracę na 1/4 etatu, a aktualnie na podstawie umowy zlecenia.

Powód mieszka we W. przy ul. (...). Do jednostki przy ul. gen. J. H./ul. (...) miał ze swojego miejsca zamieszkania dogodny dojazd, poświęcał na dojazdy stosunkowo niewiele czasu, co było dla niego korzystne z uwagi na jego sytuację rodzinną i osobistą. U żony powoda stwierdzono nowotwór złośliwy, była leczona operacyjnie, obecnie powód opiekuje się nią i w miarę możliwości stara się spędzać z nią dużo czasu, gdyż żona powoda źle znosi jego nieobecność w domu. Powód cierpi na chorobę wieńcową, przebył zawał serca, występują u niego nawracające zaburzenia rytmu serca. Stwierdzono u niego również przewlekłą chorobę wrzodową dwunastnicy. W 1995 r. został zaliczony do trzeciej grupy inwalidzkiej, w tym samym roku zakończył służbę wojskową.

W razie przeniesienia do jednostki przy ul. (...) powód musiałby poświęcać więcej czasu na dojazdy, gdyż odległość między ul. (...) a ul. (...) wynosi ok.18-20 km (w zależności od trasy). Powód dysponuje prywatnym samochodem osobowym, którym mógłby dojeżdżać do pracy przy ul. (...). Do dotychczasowego miejsca pracy zwykle przyjeżdżał własnym autem.

**Dowody:**

- dokumentacja medyczna (k.43)
- przesłuchanie A. P. w charakterze powoda (k.47)

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo jako niezasadne podlega oddaleniu w całości.

Okoliczności faktyczne sprawy były zasadniczo niesporne. W szczególności poza sporem pozostawało, że powód został przejęty przez nowego pracodawcę w trybie art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy [k.p.] i że w związku ze zmianą pracodawcy zaproponowano mu zmianę warunków zatrudnienia polegającą na tym, że miał zostać przeniesiony do jednostki przy ul. (...). Bezsporne było również, że powód nie przyjął tych warunków, gdyż uznał, że dojeżdżanie do L. z jego miejsca zamieszkania (ul. (...)) wiązałoby się z nadmiernymi niedogodnościami, i w związku z tym skorzystał z uprawnienia przewidzianego w art. 23<sup>1</sup> 4 k.p.

Podstawę prawną żądania powoda zawierały przepisy ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 ze zm., dalej: „ustawa”). Reguluje ona m.in. kwestię odpraw należnych pracownikom w razie tzw. zwolnień grupowych. W myśl art. 8 ust. 1 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. W rozumieniu ustawy zwolnienie grupowe zachodzi, zgodnie z art. 1 ustawy, „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 liczbę pracowników określoną ustawą. Odprawa przysługuje jednak nie tylko pracownikom, którzy zostali zwolnieni w ramach zwolnienia grupowego, jak bowiem wynika z art. 10 ust. 1 w/w ustawy, jej 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” – a zatem, stosuje się go odpowiednio w sytuacji, gdy zwolnienie pracownika nie nastąpiło w ramach zwolnień grupowych, tylko w wyniku tzw. zwolnień indywidualnych. Z przytoczonych powyżej przepisów jednoznacznie wynika, że odprawa pieniężna przewidziana ustawą z 13.03.2003 r. przysługuje pracownikom wówczas, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi skutek oświadczenia pracodawcy, z przyczyn leżących po jego stronie. Nie będzie natomiast co do zasady przysługiwała, gdy to skutek jednostronnego oświadczenia samego pracownika dochodzi do rozwiązania stosunku pracy.

W niniejszej sprawie do ustania stosunku pracy doszło właśnie wskutek czynności samego powoda, a mianowicie jego oświadczenia złożonego w trybie art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. Przepis ten stanowi, że w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Jest to sytuacja szczególna, gdyż ustawodawca wskazał w tym przepisie wprost, że rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Wobec tego, choć formalnie oświadczenie skutkujące bezpośrednio rozwiązaniem stosunku pracy składa pracownik, zgodnie z intencją ustawodawcy traktuje się je tak, jakby to oświadczenie pracodawcy powodowało ustanie zatrudnienia.

W orzecznictwie pojawiło się w związku z tym pytanie, czy również w sytuacji, gdy pracownik składa oświadczenie skutkujące rozwiązaniem stosunku pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p., możliwe jest przyjęcie, że do zwolnienia pracownika dochodzi z przyczyn dotyczących pracodawcy, a tym samym – czy możliwe jest zgłaszanie pod adresem pracodawcy roszczenia o zapłatę odprawy pieniężnej określonej art. 8 ustawy z 13.03.2003 r. Z reguły w takim przypadku przyczyna rozwiązania stosunku pracy dotyczy pracownika, który nie chce kontynuować zatrudnienia po zmianie pracodawcy i wobec tego sam, własnym oświadczeniem, doprowadza do ustania stosunku pracy, przy jednoczesnym braku przyczyn po stronie pracodawcy uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy. Nie ma jednak podstaw, aby przyjmować, że tak będzie w każdej sytuacji. Sąd Najwyższy w szeregu orzeczeń słusznie wskazał na to, że gdy bezpośrednią przyczyną

złożenia oświadczenia, o którym mowa w art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. jest poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika, wówczas wyjątkowo powstanie roszczenie o wypłatę odprawy (por. uchwałę z 18.06.2009 r., III PZP 1/09, OSNP 2011/3-4/32, albo wyroki z 23.02.2010 r., II BP 11/09, Lex nr 585741 i z 5.08.2009 r., II PK 275/08, Lex nr 829122). Jakkolwiek na gruncie art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. przyjmuje się fikcję wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę, zaś na gruncie tej konstrukcji ustawową przyczyną jest samo przejście zakładu pracy (a więc okoliczność nie dotycząca pracownika), nie można w sposób automatyczny przyjmować, że nie istnieją żadne przyczyny po stronie pracownika, które przemawiają za rozwiązaniem przez niego stosunku pracy. Nie można również wykluczyć sytuacji, gdy w rzeczywistości tylko po stronie pracownika istniały przyczyny, które spowodowały rozwiązanie stosunku pracy. Tym samym nie ma podstaw, aby przy ocenie uprawnienia do otrzymania odprawy stosować jakikolwiek automatyzm i orzekać w oderwaniu od rzeczywistych powodów skorzystania przez pracownika z uprawnienia przewidzianego art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. Na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy z 28.12.1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 2.02.2001 r. (I PKN 228/00, OSNP 2002/20/489) wskazał, że w omawianym przypadku sytuacja prawna jest podobna jak przy wypowiedzeniu zmieniającym, gdyż pracodawca również nie zmierza do rozwiązania umowy o pracę, a skutek taki może nastąpić tylko przy złożeniu przez pracownika oświadczenia o odmowie przyjęcia zaoferowanych warunków pracy lub płacy. Zauważył w związku z tym, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. nie wyklucza możliwości przyznania odprawy, jeśli spełnione zostały pozostałe ustawowe przesłanki jej wypłacenia, a zatem w szczególności gdy wyłączną przyczyną złożenia przez pracownika oświadczenia woli były zmiany określone w art. 1 ustawy z 28.12.1989 r. (zwolnienia grupowe), a równocześnie następowało zmniejszenie zatrudnienia, które motywowało pracownika do złożenia oświadczenia woli.

Opisane powyżej poglądy Sąd orzekający w niniejszej sprawie w całości podziela. W każdym wypadku należy indywidualnie oceniać przyczyny leżące u podstaw złożenia przez pracownika oświadczenia w trybie art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. oraz ustalić, w jaki sposób zmiana pracodawcy wpłynęła w konkretnym przypadku na sytuację zatrudnionego. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy po przejściu zakładu pracy sytuacja pracownika ulegała jakimkolwiek zmianom, a jeśli tak – to czy proponowane przez nowego pracodawcę warunki zatrudnienia byłyby na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie, np. w związku z rażąco pogorszeniem warunków wynagradzania albo z istotną zmianą warunków pracy. Jeżeli pracownik po przejściu zakładu pracy miałby wykonywać pracę na identycznych warunkach pracy i pracy, albo też zmiana warunków zatrudnienia nie była istotna lub niekorzystna, skorzystanie przez pracownika z uprawnienia, jakie daje mu art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. nie będzie mogło być traktowane jako rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Odprawa nie będzie zatem przysługiwała, gdy z uwagi na uzasadnione interesy obu stron stosunku pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy oczekiwać należałoby, że pracownik przyjmie zaoferowane nowe warunki zatrudnienia.

Jednocześnie zaznaczyć należy, że nie chodzi o każdy przypadek, gdy w subiektywnym odczuciu pracownika kontynuacja zatrudnienia u nowego pracodawcy, na nowych warunkach jest nie do przyjęcia. Przyjęcie czysto subiektywnego kryterium oceny prowadziłoby bowiem do absurdalnej sytuacji, gdy w każdym przypadku skorzystania z trybu określonego art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. pracownik miałby prawo do otrzymania odprawy pieniężnej – skoro bowiem pracownik faktycznie rezygnuje z zatrudnienia, to oznacza to, że w jego subiektywnej ocenie kontynuacja zatrudnienia u nowego pracodawcy jest niemożliwa, niecelowa lub niezasadna. Konieczne jest wobec tego stosowanie zobiektywizowanego kryterium oceny – a zatem trzeba ocenić, czy nowe warunki zatrudnienia byłyby nie do przyjęcia dla przeciętnego pracownika, kierującego się typowymi motywacjami o charakterze obiektywnym (takimi jak: wysokość wynagrodzenia, rodzaj pracy, uciążliwość obowiązków, czas pracy, miejsce świadczenia pracy, jej organizacja itp.).

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie brak było tego rodzaju obiektywnych względów, które świadczyłyby o rażąco niekorzystnej zmianie zasad wykonywania przez powoda pracy po przejściu zakładu pracy. Owszem, miejsce pracy powoda miało ulec zmianie – zamiast pracować w obiekcie przy ul. (...) miałyby wykonywać swe obowiązki przy ul. (...) – jednakże powód nadal pracowałby w tej samej miejscowości (we W.), zaś odległość jego miejsca zamieszkania

od miejsca pracy (20 km) nie byłaby w realiach (...) niczym nadzwyczajnym ani nietypowym. Znaczna część osób wykonujących pracę we W. albo zamieszkuje poza samym W., albo w dzielnicach odległych od miejsca wykonywania pracy. Wynika to ze specyfiki W., który jest miastem rozległym, z wyodrębnionymi rejonami o charakterze mieszkalnym oraz rejonami o charakterze przemysłowym i usługowym. Ponadto z uwagi na występujący trend do przenoszenia zabudowy mieszkaniowej w rejony podmiejskie, powszechne jest dojeżdżanie do pracy do W. z pobliskich miejscowości. W tej sytuacji propozycja wykonywania pracy w innej części tego samego miasta, zwłaszcza gdy pracownik dysponuje własnym środkiem transportu, dającym mu możliwość swobodnego dojeżdżania do zakładu pracy, nie może być uznana za obiektywnie niemożliwą do przyjęcia, nie prowadzi bowiem do poważnej, niekorzystnej zmiany warunków pracy. Potwierdza to zresztą zachowanie pozostałych pracowników jednostki wojskowej, w której był zatrudniony powód – wszyscy bowiem przyjęli propozycję dalszego zatrudnienia przy ul. (...).

Powód wskazywał na to, że dłuższe dojazdy do pracy były dla niego nie do zaakceptowania, gdyż jego poważnie chora żona źle znosi jego nieobecność w domu, w związku z czym powód stara się ograniczać czas, gdy jego żona zostaje sama. Ponadto powód, z uwagi na własne schorzenia, ceni sobie możliwość poświęcania mniejszej części dnia na obowiązki zawodowe. Są to jednak szczególne okoliczności dotyczące powoda, związane z jego partykularnymi interesami, potrzebami i oczekiwaniami, nie zaś okoliczności dotyczące pracodawcy. Nie są to uwarunkowania na tyle typowe i powszechne wśród pracowników strony pozwanej, by mogły wpływać na ocenę tego, czy nowe warunki zatrudnienia były obiektywnie niemożliwe do przyjęcia. Nie chodzi bowiem wyłącznie o to, czy w przypadku powoda istniały względy przemawiające w jego subiektywnej ocenie za odmową przyjęcia propozycji zatrudnienia na nowych warunkach, lecz czy pracodawca zaproponował obiektywnie niemożliwe do przyjęcia lub bardzo niekorzystne warunki zatrudnienia.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że indywidualna sytuacja powoda zdecydowanie różniła się od sytuacji typowego pracownika, postawionego wobec konieczności wyboru pomiędzy rezygnacją z zatrudnienia albo kontynuowaniem zatrudnienia na nowych warunkach. Dochody związane z wynagrodzeniem wypłacanym przez stronę pozwaną nie były jedynymi dochodami powoda; przeciwnie, stanowiły mniejszą część otrzymywanych przez powoda świadczeń. Powód uzyskiwał, biorąc pod uwagę realia polskie, dochody ponadprzeciętnie stabilne i przekraczające średnią – wypłacano mu bowiem emeryturę wojskową, w wysokości prawie 4.000 zł, ponadto powód od ok. 2 lat dorabia sobie do niej w ramach umowy zawartej z inną niż pozwany jednostką ok. 800 zł miesięcznie. Stąd też jego sytuacja motywacyjna przy rezygnowaniu z zatrudnienia u strony pozwanej była diametralnie różna od sytuacji przeciętnego pracownika, dla którego wynagrodzenie ze stosunku pracy jest jedynym źródłem utrzymania. Powód z uwagi na zabezpieczoną sytuację materialną był w mniejszym stopniu zmotywowany do kontynuowania zatrudnienia w razie zaoferowania mu choćby nieznacznie mniej korzystnych warunków pracy. Sam zatem fakt rozwiązania przez powoda stosunku pracy wcale nie musi świadczyć o tym, że przedstawiona mu propozycja warunków pracy i płacy była znacznie mniej korzystna niż poprzednie warunki zatrudnienia. Powód zresztą sam przyznał, że na obecnym etapie jego rozwoju zawodowego praca nie jest dla niego wyłącznie kwestią otrzymywania konkretnych świadczeń pieniężnych, niezbędnych do utrzymania się, lecz raczej sposobem na realizację swoich potrzeb pozafinansowych, takich jak np. satysfakcja z wykonywanej pracy, zachowanie aktywności zawodowej. Tego rodzaju czynniki w znacznym stopniu wpływały na proces motywacyjny powoda. Nie mogą one jednak przesądzać o ocenie, czy warunki zatrudnienia uległy znacznemu pogorszeniu, gdyż mają czysto subiektywny charakter.

Z uwagi na powyższe Sąd uznał, że złożenie przez powoda oświadczenia na podstawie art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p. nie wynikało z istotnego pogorszenia się warunków jego zatrudnienia u nowego pracodawcy, a wobec tego nie przysługiwała mu odprawa. Z tych przyczyn Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku, oddalając powództwo w całości.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie

Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W orzecznictwie przyjmuje się, że „szczególnie uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zajść w szczególności, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389). W niniejszej sprawie zdaniem Sądu powód mógł żywić subiektywne przekonanie o zasadności swych żądań, po pierwsze ze względu na to, że w jego odczuciu nowe warunki zatrudnienia były dla niego niekorzystne, a po drugie z uwagi na to, że już składając oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy uzyskał informację, że odprawa mu przysługuje (o czym świadczy treść jego pisma z 3.01.2013 r.).

O niepokrytych kosztach sądowych (a zatem o opłacie sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był z mocy ustawy zwolniony) Sąd orzekł w oparciu o art. 113 u.k.s.c. Nie było podstaw, by obciążać nimi żadną ze stron, w związku z czym ostatecznie kosztami tymi obciążony został Skarb Państwa.