

Sygn. akt IV P 26/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 maja 2016 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 12 maja 2016 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa K. P.

przeciwko Przedsiębiorstwo (...), Spółka z o.o. w B.

o odprawę

I. Oddała powództwo

II. Zasądza od powoda K. P. na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa (...), Spółka z o.o. w B. kwotę 1 800,00 zł tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt P 26/16

## UZASADNIENIE

Powód K. P. wniósł przeciwko pozwanemu Przedsiębiorstwu (...) spółka z o.o. w B. o zasądzenie kwoty 7.500 zł z tytułu odprawy stanowiącej trzymiesięczne wynagrodzenia na podstawie art. 10 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt. 3 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego od dnia 01.09.1977r. (od 01.05.2003 na stanowisku kontrolera technicznego), w stałym miejscu pracy – C., ul. (...), za umówionym wynagrodzeniem 2500.00 zł brutto miesięcznie. W wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy zaproponowano mu stanowisko pracy kierowca-konduktor w miejscach pracy: dworzec autobusowy w C., ul. (...), baza (...) C., ul. (...), dworzec S., ul. (...), dworzec T., ul. (...), R. ul. (...). K. 6. Zaproponowana zmiana stanowiska przez (...) była niekorzystna dla niego, bo przede wszystkim nie miał mieć stałych godzin pracy (jak wcześniej), miała to być praca w różnych oddalonych miejscach od jego rodzinnej miejscowości. Ponadto musi się opiekować chorymi rodzicami z orzeczeniem o niepełnosprawności, którzy zamieszkują w tej samej miejscowości co on.

Pełnomocnik pozwanego w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu sprzeciwu pełnomocnik strony pozwanej podniósł, iż pozwana zaprzecza aby powód nabył uprawnienie do odprawy pieniężnej i to w wysokości dochodzonej pozwem. Nie doszło do pogorszenia warunków pracy i płacy gdyż

powód zachował prawo do wynagrodzenia sprzed wypowiedzenia tj. 2500 zł. Powód przed wypowiedzeniem pracował nie tylko jako kontroler techniczny ale również jako kierowca autobusu na linii B. – C. – B. i w dalszym ciągu miał ją obsługiwać w godzinach pracy, które obowiązywały go dotychczas i otrzymał takie zapewnienie od pracodawcy po wręczeniu mu wypowiedzenia. Powód nie był zainteresowany pracą u pozwanej, co potwierdza fakt iż niezwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną zatrudnił się w firmie "Ż. B." H. S. w B., w której to pracował również w trakcie zatrudnienia u pozwanej.

**Sąd ustalił co następuje:**

Powód K. P. do 1.09.1977 r. do 31.12.2015 r. był zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie (...) spółka z o.o. w B. na stanowisku kontrolera technicznego w C. przy ul. (...) i jako kierowca autobusu na linii B. – C. – B..

(bezsporne).

Powód w okresie zatrudnienia w pozwanej spółce wykonywał pracę na dwie zmiany, jeździł jako kierowca na trasie C.-B. i oprócz tego sezonowo na pół etatu pracował w firmie "Ż. B." w B..

(bezsporne).

Pracodawca w dniu 30 września 2015 r. wypowiedział powodowi warunki pracy płacy z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia w zakresie miejsca wykonywania pracy tj. z bazy (...) w C. ul. (...) na dworzec autobusowy w C., ul. (...), baza (...) C., ul. (...), dworzec S., ul. (...), dworzec T., ul. (...), R. ul. (...). K. 6 i stanowiska pracy z kontrolera technicznego na kierowcę autobusu, z powodu likwidacji stacji kontroli pojazdów, pozostałe warunki pracy pozostawały bez zmiany.

(dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę k.7).

Pracodawca zapewnił powoda iż po wypowiedzeniu warunków pracy będzie obsługiwał trasę autobusową C.-B..

(bezsporne).

Powód w dniu 12.11.2015 r. złożył oświadczenie o nie wyrażeniu zgody na zmianę warunków pracy.

(dowód: k.8).

Powód zamieszkuje w miejscowości B. ul. (...).

(bezsporne).

Powód od 1.01.2016 r. podjął zatrudnienie w Firmie Usługowo-Handlowej (...) K. S. w Z. (1) na stanowisku kierowcy-mechanika w pełnym wymiarze czasu pracy i jako miejsce wykonywania pracy określono teren całego kraju.

(dowód: umowa o pracę k.54).

Powód wraz z żoną opiekuje się niepełnosprawnymi rodzicami.

(bezsporne).

**Sąd zważył co następuje:**

Z treści przepisu art. 29 § 1 k.p. wynika, że w umowie o pracę określa się między innymi rodzaj pracy i miejsce wykonywania pracy jako elementy treści stosunku pracy. Miejsce wykonywania pracy co do zasady powinno się pokrywać z siedzibą pracodawcy bądź też jego jednostką organizacyjną.

Uzgodniony w umowie o pracę rodzaj pracy i miejsce pracy nie może być przez jedną ze stron tej umowy skutecznie zmienione bez zgody drugiej strony. Do takiej zmiany może dojść zatem na wyłącznie skutek porozumienia stron, albo poprzez dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia warunków pracy w trybie art. 42 k.p. Istnieje bowiem możliwość, iż w niekorzystnie wpłynie ona na sytuację pracownika. Do takiego pogorszenia dojść może w szczególności w przypadku, gdy określone na nowo miejsce pracy zlokalizowane jest poza miejscowością, w której koncentruje się jego życie (tak: P. Ż. w Pr.Pr. nr 4 z 2006 r. s.17).

W niniejszej sprawie kluczowe dla rozstrzygnięcia jest zagadnienie czy mimo odmowy ze strony powoda przyjęcia zaproponowanych mu warunków pracy można uznać, iż wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy są przyczyny leżące po stronie pracodawcy. W konsekwencji czy ma zastosowanie art. 8 ust. 1 pkt. 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Co do zasady należy przyjąć, że odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków, przekształcająca tzw. wypowiedzenie zmieniające w wypowiedzenie definitywne (rozwiązujące), stanowi w takim przypadku współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, co w konsekwencji wyklucza stosowanie komentowanego artykułu z uwagi na niespełnienie warunku "wyłączonego powodu". Jednak w licznych wypowiedziach Sąd Najwyższy łagodził to rygorystyczne stanowisko przyjmując, iż w konkretnych okolicznościach danej sprawy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy może zasługiwać na objęcie ochroną zwalnianego pracownika. (vide: Jakub Stelina w Komentarz do art.10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników , Oficyna 2007, lex).

W tej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku - Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 2001-07-04, (I PKN 521/00, O.: OSNAPiUS rok 2003, Nr 10, poz. 244), iż odmowa przyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego, dotyczące wyłącznie obniżenia wynagrodzenia, w zasadzie nie stanowi współprzyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę (art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.).

W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że istotne dla rozstrzygnięcia sprawy są ustalone okoliczności faktyczne w świetle których decyzję pracownika ocenić można jako racjonalną i usprawiedliwioną.

Pracodawca 30 września 2015 r. wypowiedział powodowi warunki pracy płacy z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia w zakresie stanowiska pracy i miejsca wykonywania pracy, pozostałe warunki pracy pozostawały bez zmiany.

W niniejszej sprawie było bezsporne, iż odległość z miejsca zamieszkania powoda w B. do miejsca pracy w C. wynosiła około 25,5 km a pracodawca przy wypowiedzeniu warunków pracy zaproponował pracę w tej samej miejscowości tj. Dworzec Autobusowy C. i wykonywanie obsługi trasy C.-B., z możliwością wykonywania kursów autobusem do S., T. czy R. oraz zapewnił powoda, iż będzie wykonywał pracę na trasie C.-B..

W ocenie sądu zaproponowane powodowi nowe miejsce pracy w istocie nie różni się od miejsca dotychczas wykonywanej pracy. Bowiem powód rozpoczynałby kurs autobusem również na dworcu w C. lub w miejscu swego zamieszkania i w tych samych miejscach kończyłby pracę. Zatem nie sposób ocenić decyzji powoda o odmowie przyjęcia nowych warunków jako racjonalnej i usprawiedliwionej. Tym bardziej i z pomiędzy miejscem zamieszkania powoda a nowym miejscem pracy istnieje zarówno połączenie (...) jak i (...).

Ponadto powód dojeżdżał też do wcześniejszego miejsca pracy i również oprócz obowiązków kontrolera technicznego na dwie zmiany, wykonywał obowiązki kierowcy autobusu na trasie C.-B. a nawet wykonywał dodatkową pracę na pół etatu w innej firmie.

Jak wynika z powyższego konieczność opieki nad rodzicami powoda nie przeszkadzała powodowi w wykonaniu pracy kierowcy autobusu a nawet podjęcia dodatkowego zatrudnienia.

Znamienne jest iż powód od 1.01.2016 r. podjął zatrudnienie na cały etat na stanowisku kierowcy-mechanika i oprócz pracy w warsztacie jeździ w trasy do C. ale również do L. i K..

Długość powyższych tras wykonywanych przez powoda u nowego pracodawcy jest porównywalna z odległością zaproponowanych powodowi przez pozwaną spółkę nowych miejsc pracy, czy tras. Co więcej wynagrodzenie powoda u nowego pracodawcy jest niższe od otrzymywanego dotychczas w pozwanej spółce.

W ocenie sądu zaproponowane powodowi nowe warunki pracy powoda nie pogorszyły się w rażącym stopniu z dotychczasowymi i jego decyzję o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy nie sposób uznać za usprawiedliwioną.

Więc w ocenie sądu decyzja powoda o odmowie przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków pracy stanowiła współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Odmowę powoda przyjęcia zaproponowanych mu warunków pracy w rozumieniu przepisu art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników należy traktować jako współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy z pozwanymi.

Nie ma więc zastosowania w niniejszej sprawie przepis art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników o odprawie.

Mając na uwadze powyższe rozważania sąd na podstawie art. 8 w zw. z art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oddalił powództwo o odprawę.

O kosztach procesu orzeczono stosownie do art. 98 k.p.c. i § 9 pkt. 2 w zw. z § 2 pkt. 4 i § 20 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

\_\_\_\_\_