

Sygn. akt VPa 56/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 maja 2014 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Jacek Wilga (spr.)

Sędziowie: SSO Andrzej Marek

SSO Krzysztof Głowczyński

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 22 maja 2014 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa A. G.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 23 stycznia 2014 roku

sygn. akt IV P 418/13

I. oddala apelację,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 stycznia 2014 roku Sąd Rejonowy w Legnicy oddalił powództwo A. G. skierowane przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. o odprawę pieniężną.

W uzasadnieniu wskazał, iż zgodnie z treścią art. 42 § 1 k.p., przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Tym samym zastosowanie ma również ustawa z 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 z późn. zm). Zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 ustawy, przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8, tj. dotyczące prawa do odprawy pieniężnej, 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. Prawo do odprawy pieniężnej przysługuje nie tylko pracownikom zwalnianym w trybie tzw. zwolnień grupowych, ale także pracownikom zwalnianym indywidualnie. Podstawową przesłanką stosowania art. 10 w zw. z art. 8 ustawy jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

W wyroku z 09.11.1990r. (I PR 335/90, OSP 1991 nr 9 poz. 212) Sąd Najwyższy przyjął, że „jeżeli pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym przypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu warunki. Oznacza to a contrario, 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”.

Pracodawca w wypowiedzeniu zmieniającym wręczonym powódce 09.04.2013r. jako przyczynę wypowiedzenia warunków umowy o pracę wskazał likwidację stanowiska pracy związaną ze zmianami organizacyjnymi w spółce. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu zmieniającym niewątpliwie jest przyczyną niedotyczącą powódki jako pracownika. Aby jednak uznać, że do rozwiązania stosunku pracy doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, ocenić również należało przyczyny, jakie legły u podstaw decyzji powódki o odmowie przyjęcia nowych zaproponowanych jej warunków umowy o pracę i czy przyczyny te uzasadniały taką właśnie decyzję powódki.

W ocenie Sądu Rejonowego nowe warunki zaproponowane powódce w postaci pracy na stanowisku specjalisty Magazynu(...) nie wiązały się z pracą w systemie trzymianowym. Ze względu bowiem na przyjętą organizację zagrożenie pracą w systemie zmianowym było niewielkie i wynikało jedynie z konieczności ewentualnych zastępstw, które i tak co do zasady realizował zawsze inny pracownik. Wskazał Sąd I instancji, iż powódka już w systemie zmianowym pracowała, a w jej aktach osobowych brak jest jakichkolwiek informacji, by praca ta była dla niej szczególnie uciążliwa czy niedogodna.

Zaproponowane powódce zmienione warunki pracy nie były też niezgodne z jej kwalifikacjami. Przeciwnie, powódka już wcześniej pracowała w Magazynie (...) na stanowisku Pracownika Magazynu (...), a nie Specjalisty i nie podnosiła wówczas niezgodności zajmowanego stanowiska z posiadanymi kwalifikacjami. Mając zaś na uwadze jej doświadczenie w pracy w tym dziale, w ocenie Sądu, powódka miała odpowiednie kwalifikacje, by zająć zaproponowane stanowisko Specjalisty Magazynu (...). Jeśli zaś chodzi o wykształcenie powódki, to nie dobiegało ono od wykształcenia innych pracowników tego działu, w szczególności zatrudnionych na takim stanowisku, jakie powódka miała objąć. Proponując powódce nowe stanowisko strona pozwana nie zmieniła wysokości jej wynagrodzenia, co wskazuje na taką samą wartość stanowisk i pracy powódki dla pracodawcy. Również możliwości awansu na proponowanym stanowisku były takie same jak na zajmowanym dotychczas.

Powódka, w ocenie Sądu, bardzo subiektywnie oceniła zaproponowane jej przez pracodawcę nowe warunki pracy i po prostu nie chciała pracować na innym stanowisku niż dotychczas zajmowanym. Jej odmowa, zdaniem Sądu, nie miała obiektywnych i racjonalnych podstaw.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał, że jedną z przyczyn definitywnego rozwiązania stosunku pracy z powódką była likwidacja jej stanowiska pracy związana ze zmianami organizacyjnymi, jakie zaszły u strony pozwanej i niewątpliwie przyczyna ta nie leżała po stronie powódki jako pracownika. Nie mniej jednak, powódka odmawiając przyjęcia nowych warunków pracy przyczyniła się do definitywnego rozwiązania umowy o pracę. Zaproponowane jej bowiem nowe warunki były, w ocenie Sądu, warunkami odpowiednimi do kwalifikacji i umiejętności powódki, a tym samym były warunkami, które powódka obiektywnie oceniając powinna była przyjąć. Dlatego też jej odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków umowy o pracę stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, która pozbawia ją prawa do odprawy pieniężnej. Nie został bowiem spełniony wymagany przepisem art. 10 ust. 1 ustawy warunek wyłączności przyczyny niedotyczącej pracownika w rozwiązaniu stosunku pracy z powódką.

Wyrok powyższy zaskarżyła apelacją powódka.

Skarżąca zarzuciła:

1. naruszenie przepisu art 233 k.p.c. poprzez błędną oceną materiału dowodowego sprawy skutkującą uznaniem, że poprzez odmowę przyjęcia warunków pracy zaproponowanych przez stronę pozwaną powódka przyczyniła się do definitywnego rozwiązania umowy o pracę, w sytuacji gdy warunki te były niedogodne dla powódki, gdyż:

a) skutkiem wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy byłaby zmiana czasu pracy obowiązującego powódkę z jednozmianowego na system trzymianowy czterobrygadowy oraz możliwość wykonywania zastępstwa pod nieobecność innych pracowników,

b) charakter pracy zaproponowanej powódce w stosunku do pracy dotychczas wykonywanej stanowił degradację stanowiskową w zakładzie pracy strony pozwanej.

2. naruszenie przepisu art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r, Nr 90, późn. 844 z późn. zm) poprzez niezastosowanie i niewypłacenie powódce odprawy pieniężnej w kwocie 11.400 zł brutto.

Stawiając powyższe zarzuty powódka domagała się zmiany zaskarżonego wyroku i zasądzenia na jej rzecz kwoty 11 400 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 2 sierpnia 2013 roku do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy zważył, mając na względzie niesporny w sprawie stan faktyczny.

Apelacja na uwzględnienie nie zasługuje.

Sąd I instancji w pierwszej części swoich rozważań prawidłowo przytoczył wynikające z przepisów prawa i orzecznictwa Sądu Najwyższego zasady orzekania o prawie do odpraw w sytuacji kiedy u pracodawcy dochodzi do zmian organizacyjnych, powodujących konieczność dokonania w drodze wypowiedzenia przewidzianego w art. 42 §1 kp zmiany warunków zatrudnienia konkretnemu pracownikowi, który nowych warunków nie przyjmuje - w rezultacie czego dochodzi do rozwiązania umowy o pracę.

Zasady te Sąd Okręgowy podziela w pełni. Brak jest w takiej sytuacji konieczności ponownego ich przytaczania.

W rezultacie powyższego do rozstrzygnięcia o prawie powódki do odprawy przewidzianej w art. 10 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13.03.2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i tym samym o zasadności apelacji wystarczające jest dokonanie oceny czy w okolicznościach faktycznych sprawy można było zasadnie oczekiwać, iż powódka przyjmie zaproponowane jej nowe warunki pracy.

W tym zakresie Sąd II instancji zaaprobował w pełni ocenę dokonaną przez Sąd Rejonowy, a podniesione w apelacji argumenty stanowią wyłącznie polemikę z tak dokonaną oceną i jej ostatecznym wnioskiem.

Dokonując oceny Sąd I instancji uwzględnił zarówno kwalifikacje powódki i jej współpracowników, dotychczasowe doświadczenie zawodowe, zmiany organizacyjne jakie zaistniały u strony pozwanej, porównał dotychczasowe warunki zatrudnienia powódki z warunkami zaproponowanymi jej w wypowiedzeniu zmieniającym jak również uwzględnił funkcjonującą u strony pozwanej praktykę w zakresie zastępstw.

We wniesionej apelacji powódka zarzuciła, iż Sąd ten niedostateczne znaczenie nadał istotnemu pogorszeniu warunków zatrudnienia. W przypadku bowiem wyrażenia zgody na zatrudnienie na stanowisku specjalisty magazynu powódce przysłoby pracować w systemie trzymianowym czterobrygadowym. W rzeczywistości zatem zamiast pracować na jedną zmianę miałaby pracować na trzy zmiany. Formalnie bowiem system trzymianowy dotyczy

zarówno pracowników magazynu (...) jak i specjalistów, a wewnętrzne nieformalne uzgodnienia mocą których zastępstwa pełnią tylko niektóre osoby mogą ulec zmianie w każdym momencie.

Nadto powódka wskazywała, iż zaproponowane nowe stanowisko stanowi dla niej degradację zawodową.

Stanowisko powódki nie jest trafne.

Samo pogorszenie warunków zatrudnienia – nawet jeśli obiektywnie występuje – nie uzasadnia przyznania odprawy w oparciu o przepisy art. 10 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13.03.2013 roku. Warunkiem jej przyznania jest, aby wskazana w wypowiedzeniu warunków zatrudnienia jego przyczyna nie dotycząca pracownika była wyłączną przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Taka wyłączność nie ma miejsca w sytuacji kiedy zaproponowane warunki były w obiektywnej ocenie dla pracownika do zaakceptowania, a do rozwiązania stosunku pracy dochodzi w rezultacie odmowy ich przyjęcia.

Sąd I instancji zasadnie przyjął, iż mimo niechęci powódki do pracy w systemie trzymianowym nowe warunki powódka winna była przyjąć. Jest osobą samotną, bez obowiązków rodzinnych. Przyjęta u strony pozwanej organizacja zastępstw minimalizuje obowiązek pracy powódki w systemie zmianowym – do niewielkiego wymiaru. Nawet jeśli nie przybrała ona formalnych uregulowań to funkcjonuje przez dłuższy czas bez zakłóceń i brak jest uzasadnionych obaw, aby miała się zmienić.

Postrzeganie nowego stanowiska pracy przez powódkę jako mniej prestiżowego przy zachowaniu wynagrodzenia na dotychczasowym poziomie nie było, w ocenie Sądu Okręgowego, wystarczającym argumentem do odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia skoro na podobnych stanowiskach u strony pozwanej pracują osoby z porównywalnym do powódki poziomem kwalifikacji.

W rezultacie ocenić należało, iż w panującej aktualnie na rynku pracy sytuacji i ponad 12% bezrobociu pracodawca, który nie dążył do rozwiązania z powódką umowy o pracę mógł się spodziewać, iż powódka przyjmie nowe, odpowiadające jej doświadczeniu i kwalifikacjom, a pogorszone w nienadmierny sposób warunki zatrudnienia i stosunek pracy będzie kontynuowany.

W takiej sytuacji odmowę przyjęcia nowych warunków zatrudnienia ocenić należało jako współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy co pozbawiło powódkę praw do dochodzonej odprawy.

Z tych względów apelację jako niezasadną oddalił Sąd Okręgowy w Legnicy na podstawie art. 385 kpc.