

Sygn. akt IV P 147/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 03-12-2013r.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Danuta Kaczerewska

Protokolant Danuta Błachaniec-Kępa

po rozpoznaniu w dniu 03-12-2013r. w Zgorzelcu

sprawy

z powództwa **H. W.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. z/s w W. (...) Zakład (...) we W.**

o odprawę pieniężną

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z/s w W. (...) Zakład (...) we W. na rzecz powódki H. W. kwotę 7096,82 zł (słownie: siedem tysięcy dziewięćdziesiąt sześć złotych osiemdziesiąt dwa grosze) tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01.06.2013r. do dnia zapłaty,

II. dalej idące postępowanie umarza (art. 355 § 1 kpc),

III. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z/s w W. (...) Zakład (...) we W. na rzecz powódki H. W. kwotę 1224,28 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego,

IV. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z/s w W. (...) Zakład (...) we W. na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w Zgorzelcu kwotę 355 zł tytułem opłaty sądowej (art.113.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

IV P 147/13

UZASADNIENIE

Powódka- H. W. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej - (...) Sp.z o.o. w W. (...) zakład (...) we W. domagała się zasądzenia od strony pozwanej na swoją rzecz kwoty 8.390 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1.06.2013r. tytułem odprawy pieniężnej /k-2 akt/. Na rozprawie w dniu 24.10.2013r.powódka ograniczyła swoje żądanie do kwoty 7.096,82zł zgodnie z wyliczeniem strony pozwanej, zrzekając się roszczenia w pozostałym zakresie /k-40 akt/. W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że u strony pozwanej była zatrudniona od dnia 6.10.2008r. na stanowisku konduktora w W.. W dniu 20.03.2013r. otrzymała od pracodawcy pismo wypowiedzające jej dotychczasowe warunki pracy w części dotyczącej miejsca pracy z miejscowości W. na W.. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego pracodawca podał zmniejszenie zatrudnienia w zespole drużyn konduktorskich w Sekcji (...) w J. wynikających ze zmniejszenia pracy przewozowej w W.. Pismem z dnia 29.04.2013r. powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków pracy. W dniu 8 maja 2013r. złożyła prośbę o skrócenie okresu wypowiedzenia o jeden miesiąc. Powodem była szansa na uzyskanie zatrudnienia w innym zakładzie pracy. Pismem z dnia 10.05.2013r. powódka została poinformowana o skrócenie okresu wypowiedzenia do dnia 31.05.2013r. W dniu

29.04.2013r. wystąpiła do pracodawcy o wypłacenie na jej rzecz odprawy pieniężnej. W odpowiedzi pracodawca odmówił jej wypłacenia odprawy uzasadniając swoje stanowisko faktem zapewnienia powódce zatrudnienia w Sekcji (...) we W.. Powódka dodała, że przyjęcie przez nią nowych warunków pracy we W. od początku nie było możliwe i istnieje duże prawdopodobieństwo, że pozwany znając sytuację życiową powódki doskonale o tym wiedział. Mając na wychowaniu, jako samotna matka, 14 letnie dziecko nie mogła poświęcić tak dużej ilości czasu na dojazdy do pracy, tym bardziej, że tryb pracy w drużynach konduktorskich jest specyficzny. (...) rozpoczynają się o różnych godzinach w dzień i w nocy. Dojazd na poranną służbę wymagałby od powódki wyjazdu z miejsca zamieszkania już dzień wcześniej ostatnim wieczornym pociągiem i oczekiwania na rozpoczęcie służby we W.. Podobnie po zakończeniu wieczornej służby powódka musiałaby czekać do rannego pociągu, aby wrócić do domu. Natomiast między służbami wypadającymi dzień po dniu praktycznie nie wracałaby w ogóle do domu. Zdaniem powódki, skoro wyłączną przyczyną wypowiedzenia było zmniejszenie zatrudnienia w W., a przedstawiona propozycja pracy we W. była absolutnie nie do przyjęcia- powódce powinna być wypłacona odprawa pieniężna w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia, ponieważ u pozwanego była zatrudniona krócej niż 8 lat /k3-4 akt/.

Strona pozwana - (...) sp. z o.o. (...) Zakład (...) we W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości na koszt powódki. W uzasadnieniu swojego stanowiska podała, że w dniu 22.03.2013r. zostało powódce wręczone wypowiedzenie warunków pracy polegające na zmianie miejsca pracy. Od dnia 1.07.2013r. zaproponowano powódce pracę w Sekcji (...) we W. z miejscem pracy –W.. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian. Powódka w dniu 29.04.2013r. złożyła oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych jej warunków, a w dniu 9.05.2013r. wystąpiła z prośbą o skrócenie okresu wypowiedzenia o jeden miesiąc. Pozwany przychylił się do prośby powódki i umowa o pracę rozwiązała się z dniem 31.05.2013r. Pozwany nie uznaje roszczenia powódki, ponieważ zaproponował powódce dalsze zatrudnienie na takim samym stanowisku, tylko w innym miejscu pracy, ale na terenie działania (...) Zakładu (...). Przyczyną wypowiedzenia zmieniającego było ograniczenie liczby obsługiwanych pociągów pozwanego na trasie W. –W.. Pozwany stoi na stanowisku, że powódka przyczyniła się do rozwiązania umowy o pracę, tym bardziej, że miała szansę na uzyskanie zatrudnienia w innym zakładzie pracy. Zdaniem strony pozwanej utrudniony dojazd do pracy nie jest wystarczającą przesłanką do odmowy przyjęcia nowych warunków pracy. W chwili obecnej dojazdy do pracy do 100 i więcej km są normą, zaś w dobie kryzysu gospodarczego i dużego bezrobocia odmowa warunków pracy przez pracownika winna stanowić współprzyczynę. Należy więc uznać, że powódka przyczyniła się do rozwiązania umowy o pracę, a zatem brak jest podstaw do wypłaty na jej rzecz odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika /k-22-23 akt/.

Sąd ustalił, że:

Powódka – H. W. była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 6.10.2008r. na stanowisku konduktora na podstawie umowy o pracę zawartej początkowo na czas określony a następnie od dnia 1.10.2010r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Jako miejsce wykonywania pracy pracodawca wskazał miejscowość W..

/ akta osobowe powódki k-64 /.

Pismem z dnia 20.03.2013r. strona pozwana wypowiedziała powódce warunki pracy w części dotyczącej miejsca pracy. Po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powódce zatrudnienie w Sekcji (...) we W. z miejscem pracy we W.. Jako przyczynę dokonanego wypowiedzenia zmieniającego pracodawca wskazał zmniejszenie zatrudnienia w zespole drużyn konduktorskich w Sekcji (...) w J. wynikające ze zmniejszenia pracy przewozowej w W. i uzupełnienie zatrudnienia w Sekcji (...).

/ akta osobowe powódki, k-5 akt/.

W dniu 29.04.2013r. powódka złożyła oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych jej warunków pracy, zaś w dniu 8.05.2013r. wystąpiła z prośbą o skrócenie okresu wypowiedzenia o jeden miesiąc.

/ akta osobowe powódki, k-6 akt, k-7 akt/.

Pracodawca przychylił się do prośby powódki i pismem z dnia 10.05.2013r. poinformował ją, że umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z dniem 31.05.2013r.

/k-9 akt, akta osobowe powódki/.

Pismem z dnia 29.04.2013r. powódka wystąpiła do pracodawcy o wypłacenie na jej rzecz odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn od niej niezależnych.

/k-10 akt, akta osobowe powódki/.

Pracodawca pismem z dnia 21.05.2013r. odmówił powódce wypłaty odprawy pieniężnej, uzasadniając swoje stanowisko faktem zapewnienia powódce dalszego zatrudnienia w Sekcji (...) we W..

/k-11 akt, akta osobowe powódki/.

Powódka H. W. była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku konduktora w drużynie konduktorskiej i jej miejscem pracy zgodnie z umową o pracę była miejscowość W., w której to miejscowości powódka mieszka. Powódka jest samotną matką, wychowującą 14 letniego syna chorującego na astmę oskrzelową. Praca konduktora w drużynie konduktorskiej jest praca specyficzną i zmianową, wykonywaną zgodnie ze sporządzanymi comiesięcznymi grafikami służb. Czas pracy na służbie wynosi od 8 do 12 godzin, z tym że służby rozpoczynają się o różnych godzinach w dzień i w nocy. Najwcześniej służba rozpoczyna się o godz. 3.15 i może trwać nie więcej niż 12 godzin. Służba może się też rozpoczynać o godz. 5 lub 6 rano. Zmiana może trwać 8 lub 12 godzin. Najwcześniejszy pociąg do W. z W. jest o godz.4.16, a wieczorny pociąg jest o godz. 20.40. Odległość z W. do W. wynosi 137 km, zaś czas przejazdu pociągiem wynosi ok.1,5-2 godzin. Dojeżdżając do pracy do W. powódka mając ranną służbę musiałaby wyjechać z W. /miejsca zamieszkania / już dzień wcześniej –ostatnim wieczornym pociągiem tj. o godz.20.40 a następnie oczekiwać kilka godzin na rozpoczęcie służby. Podobnie po zakończeniu wieczornej służby musiałaby czekać do porannego pociągu, by wrócić do domu. W sytuacji, gdyby powódka miała zaplanowane służby dzień po dniu, to praktycznie musiałaby zostawać we W. przez 2-3 dni, pozostawiając nieletnie dziecko bez opieki / wyjaśnienia informacyjne powódki na k-40-41 akt, zeznania świadka E. B. na k-57 akt/.

Zgodnie z wyliczeniem strony pozwanej odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia powódki wynosi kwotę 7.096,82 zł. brutto/k- 24akt/. Powódka nie kwestionowała powyższego wyliczenia i wniosła o zasądzenie na jej rzecz odprawy pieniężnej zgodnie z wyliczeniem strony pozwanej/k-40 akt/.

Sąd zważył co następuje:

Zgodnie z art.8 w związku z art.10 ustawy z dn. 13 marca 2003r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, przesłanką zasądzenia odprawy pieniężnej jest rozwiązanie stosunku pracy w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych spowodowanych przyczynami nie dotyczącymi pracownika, przy czym przy zwolnieniach indywidualnych przyczyny te muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Przez” wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” należy rozumieć taką sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez pracodawcę indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika/ por.np.wyrok SN z dn.10.10.1990r/I PR 319/90 OSNCP 1992 z.11,poz.204/. W ugruntowanym już orzecznictwie Sąd Najwyższy przyjmuje, że powołany wyżej przepis ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach podkreślał, że to, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w drodze wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art.1 ust. ustawy z dnia 13.03.2003r. 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 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, że odmowa przyjęcia nowych warunków z jakiegos powodu niedogodnych dla pracownika- nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy/ wyrok z dn.9.11.90r. I PR 335/90 OSP nr.9 poz.212/. Oczywiście, ocena proponowanych pracownikowi warunków oraz jego zachowanie i odmowa musi być zobiektywizowana, co oznacza, że Sąd oceniając, czy odmowa przyjęcia nowych warunków stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, powinien brać pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy ,powinien też rozważyć, czy w danych okolicznościach faktycznych zaproponowane pracownikowi nowe warunki są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy oraz ,czy rozsądnie rzecz biorąc ,osoba znajdująca się w takiej sytuacji jak zainteresowany pracownik powinna tę ofertę przyjąć / por. np. wyrok SN z dn.12.04/2012r. I PK 144/11/. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać ,iż pracownik ich nie przyjmie .W rozpatrywanej sprawie bezspornym było , że pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony w części dotyczącej zmiany miejsca pracy z miejscowości W., gdzie powódka ma swoje miejsce zamieszkania- na W. .

W ocenie Sadu, już sama zmiana miejsca pracy do innego miasta oddalonego od dotychczasowego o ponad 130 km stanowi dla pracownika niekorzystną zmianę warunków pracy i uzasadnia twierdzenie, że zaproponowane powódce nowe warunki pracy były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, że pracownica ich nie przyjmie. Biorąc pod uwagę dodatkowo sytuację osobistą powódki oraz specyfikę pracy w drużynach konduktorskich ,należy przyjąć, że proponowane przez pracodawcę warunki były dla powódki wysoce niedogodne. Bezspornym jest, że powódka H. W. jest matką samotnie wychowującą 14 letniego chorego na astmę syna, który wymaga, jak każde dziecko w tym wieku, szczególnej opieki. Praca w drużynach konduktorskich jest pracą specyficzną. (...) rozpoczynają się o różnych godzinach w dzień i w nocy- zgodnie z grafikiem służb. Zmiany są 8 lub 12 godzinne i rozpoczynają się już od godz. 3.15 lub o 5 czy 6 rano. A zatem dojazd na poranną służbę wymagałby od powódki wyjazdu z miejsca zamieszkania już dzień wcześniej ostatnim wieczornym pociągiem tj. o godz. 20.40 i oczekiwania kilka godzin na rozpoczęcie służby we W.. Podobnie po zakończeniu wieczornej służby musiałyby czekać do rannego pociągu z W. do W., by wrócić do domu. Natomiast między służbami wypadającymi dzień po dniu powódka praktycznie w ogóle nie wracałaby do domu. Czas dojazdu z miejsca zamieszkania powódki w W. do miejsca pracy we W. wynosi ok.2 godzin, co daje ok.4 godzin dziennie spędzonych w podróży przy jednej zmianie- nie licząc czasu oczekiwania na pociąg. A zatem mogło by się zdarzyć, że powódka mając pod rządem dwie lub trzy ranne zmiany musiałaby zostawać we W. i pozostawiać dziecko bez opieki przez jeden lub dwa dni. Dlatego też odmowa przyjęcia przez powódkę zaproponowanych jej nowych warunków pracy, była zdaniem Sądu uzasadniona i nie powinna stanowić przeszkody dla uznania, że przyczyny rozwiązujące stosunek pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy. Natomiast fakt poszukiwania przez powódkę innej pracy i w konsekwencji znalezienie takiej pracy w miejscu zamieszkania był skutkiem , a nie przyczyną- co sugeruje strona pozwana- dokonanego wypowiedzenia zmieniającego, a w konsekwencji rozwiązania stosunku pracy. Okoliczność ta nie wyłącza jednak prawa powódki do jednorazowej odprawy pieniężnej w świetle treści art.10.1. i art.8 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników/ Dz.U.03.90.844/.Skoro zatem wyłącznym powodem rozwiązania z powódką umowy o pracę były przyczyny nie dotyczące pracownika tj. konieczność zmniejszenia zatrudnienia- to roszczenie powódki o odprawę pieniężną należy uznać za uzasadnione. Biorąc pod uwagę staż pracy powódki u strony pozwanej tj. powyżej 2 lat a poniżej 8 lat, powódka nabyła prawo do odprawy pieniężnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia zgodnie z art.8 ust.1 pkt.2 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników/ Dz. U.Nr.90 poz.844 ze zmianami/.

Zgodnie z przedstawionym przez stronę pozwaną wyliczeniem odprawy pieniężnej , a nie kwestionowanym przez powódkę, Sąd zasądził na rzecz powódki H. W. odprawę pieniężną w kwocie 7.096,82zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności tj. od dnia rozwiązania umowy o pracę, zaś w pozostałym zakresie postępowanie umorzył wobec ograniczenia i zrzeczenia się przez powódkę roszczenia.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie §6 pkt.4 w zw. z §11.1 pkt.2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dn.28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb

Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu/ Dz.U. z dn.3.10.2002r. Nr.163 poz.1349/, a także zasądzono na jej rzecz kwotę 324,28zł na podstawie art.98§1 i §3 k.p.c. tytułem celowych i niezbędnych kosztów przejazdu profesjonalnego pełnomocnika strony powodowej w celu wzięcia udziału w rozprawach- zgodnie z przedłożonym spisem kosztów na k-56 akt.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art.113.1.ustawy z dnia 28.07.2005r o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.