

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2017 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Protokolant:	stażysta Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 grudnia 2017 roku

sprawy z powództwa **K. D.**

przeciwko (...) **Wojewódzkiej Komendzie Ochotniczych Hufców Pracy w T.**

o odprawę pieniężną

### **O R Z E K Ł:**

1. Zasądzić od pozwanego na rzecz powódki K. D. kwotę 5.265,80 zł (pięć tysięcy dwieście sześćdziesiąt pięć złotych 80/100) tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 7.07.2017r. do dnia zapłaty.
2. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 264,00 zł (dwieście sześćdziesiąt cztery złote) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

## UZASADNIENIE

Powódka K. D. wniosła pozew w postępowaniu upominawczym przeciwko (...) Wojewódzkiej Komendzie Ochotniczych Hufców Pracy w T. o zapłatę kwoty 5.265,80 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie. Powódka uzasadniając wskazała, iż pracowała na rzecz pozwanego na stanowisku specjalisty, jako miejsce wykonywania pracy oznaczony w umowie został Ośrodek Szkolenia i (...) w G.. Do obowiązków powódki należało pełnienie funkcji specjalisty ds. kadr młodocianych. W toku współpracy z pozwanym zakres ten został poszerzony o obowiązki intendenta oraz prowadzenie dokumentacji wychowawczej Ośrodka Szkolenia i (...) w G.. Dnia 30.01.2017r. zostało złożone powódce oświadczenie i wypowiedzeniu warunków umowy o pracę. Pozwany zaproponował powódce, począwszy od dnia 1.05.2017r. wykonywanie pracy w Biurze Wojewódzkiej K. (...) w T. przy ul. (...). W uzasadnieniu pisma pozwany wskazał iż przyczyną złożonego wypowiedzenia są zmiany w organizacji toku pracy zakładu, polegające na prowadzeniu całej dokumentacji kadrowej w siedzibie pracodawcy. Zaproponowano powódce podwyżkę w kwocie 70 zł. Przed dniem 15.03.2017r. powódka poinformowała pozwanego, iż nie wyraża zgody na proponowaną zmianę warunków umowy o pracę. Oświadczenie złożone zostało równoległe drogą mailową oraz pocztą – na adres siedziby pracodawcy. Powódka powoływała się na ustawę z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powódka odwołała się także do orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 1.04.2015r. I PK 211/14 i wywodziła że już sam fakt zaproponowania jej zatrudnienia w miejscowości oddalonej o 70 km. od jej miejsca zamieszkania przesądza o tym że przedstawiona jej propozycja była obiektywnie niemożliwa do zaakceptowania. Powódka powoływała się również

na inne okoliczności takie jak konieczność ponoszenia kosztów codziennych dojazdów do T. co równoznaczne byłoby z obniżeniem wynagrodzenia powódki, powódka jest mamą 4 letniej córki, która korzysta z przedszkola, a mąż ze względu na obowiązki służbowe i pracę w nieregularnych okresach czasu nie może sprawować bezpośredniej opieki nad dzieckiem. Ponadto powódka odwoływała się do okoliczności zaproponowanych jej warunków pracy uznając, że jej obowiązki zostały rozdzielone faktycznie pomiędzy pracujących pracowników w G.. Dodatkowo powódka podnosiła że próbowała rozmawiać na temat zaistniałej sytuacji z bezpośrednią przełożoną ale ze względu na postawę przełożonej do żadnej rozmowy faktycznie nie doszło. Również pozwana komendant nie rozmawiała z powódką. Powódka ostatecznie wezwała pozwanego do zapłaty kwoty dochodzonej pozwem. Pozwany odmówił wypłacenia powódce żądanej kwoty.

Dnia 31.07.2017r. Sąd wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, uwzględniając żądanie powódki.

Sprzeciw pozwanego od nakazu zapłaty wpłynął dnia 21.08.2017r. w którym pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu podał, iż w ramach struktury organizacyjnej pozwanej dokonano istotnych zmian w celu usprawnienia i polepszenia funkcjonowania zakładu jak również ze względów ekonomicznych. Dlatego też pozwana podjęła decyzję o zgromadzeniu i prowadzeniu całej dokumentacji kadrowej w głównej siedzibie pozwanej w T. przy ul. (...) a także przekazała zadania intendenta które uprzednio wykonywała powódka innej osobie. Dotychczasowe obowiązki powódki w zakresie prowadzenia dokumentacji wychowawczej Ośrodka Szkolenia i (...) w G. pozwana przekazała innym pracownikom. Pozwana zaproponowała powódce w drodze wypowiedzenia warunków umowy o pracę świadczenie pracy w głównej siedzibie pozwanej tj. w T., za wyższym wynagrodzeniem w kwocie 2.300 zł. i dodatkiem za staż pracy. Powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków pracy i nie poinformowała w żadnej formie o przyczynach braku przyjęcia proponowanych warunków pracy. Według pozwanego bezczynność powódki i brak przekazania informacji o przyczynach odmowy przyjęcia nowych warunków pracy nie mógł obciążać pozwanej. Pozwany podnosił, że powódka posiada czynne prawo jazdy kat. B. i z uwagi na obecną możliwość dojazdu zmodernizowanymi drogami nie powinno w ocenie pozwanego to stanowić przeszkody dla powódki w tym również powódka mogłaby korzystać z autobusów i pociągów. Siedziba pozwanej znajduje się kilkaset metrów od dworca głównego w T.. Pozwany również nie wiedział nic o napadzie rabunkowym dokonanym na powódce podczas podróży pociągiem. Według pozwanego pozwany zwracał koszty delegacji służbowych powódki związanych z jej pracą w komisji socjalnej. Pozwany również zaprzeczał zarzutom powódki co do celowości działania z powodu wygaśnięcia ochrony powódki przed oddelegowaniem poza miejsce stałego zatrudnienia jak również co do skasowania dokumentacji w formie elektronicznej. Według pozwanego powódka dokonała usunięcia plików, przy czym powyższe okoliczności nie mają żadnego związku ze złożonym powódce wypowiedzeniem zmieniającym. Pozwany także odwołał się do orzeczenia SN z 1.04.2015r. I PK 211/14 uznając że pracownikowi nie przysługuje prawo do odprawy pieniężnej, w przypadku niezaakceptowania przez pracowników nowych warunków pracy, które są obiektywne do przyjęcia. W konsekwencji pozwany uznał działanie powódki jako współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka była pracownikiem pozwanego od dnia 3.01.2011r. Pierwsza umowa o pracę była umową na okres próbny do dnia 31.03.2011r. a następnie od 24.03.2011r. powódka zawarła na czas określony do 31.12.2011r. Wpewier powódka pracowała jako specjalista a następnie od 11.04.2011r. jako intendent, a następnie specjalista do spraw kadr młodocianych. Od 1.01.2012r. powódka zawarła kolejną umowę na czas określony do 31.12.2013r. Od dnia 1.01.2014r. powódka pracowała na czas nieokreślony. Pismem z dnia 30.01.2017r. wypowiedziano powódce warunki umowy o pracę w części dotyczącej miejsca zatrudnienia i wynagrodzenia. Powódka nie przyjęła nowych warunków pracy. Stosunek pracy z powódką ustał z dniem 30.04.2017r. Pismem z dnia 23.05.2017r. powódka wezwała pozwanego do zapłaty odprawy pieniężnej. Pozwany pismem z dnia 14.06.2017r. odmówił wypłaty odprawy pieniężnej załączając opinię prawną.

Sąd zważył co następuje :

Stan faktyczny niniejszej sprawy był bezsporny. Sąd dokonał ustaleń na podstawie akt osobowych powódki, załączonych do odpowiedzi na pozew (k. 34-197) oraz zeznań świadków K. M., J. S. (1), H. B., D. N. (1), K. Ś. oraz zeznań powódki. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków albowiem były spójne i dał wiarę zeznaniom powódki. Sąd pominął zeznania świadka D. N. w zakresie jego zeznań dotyczących kontroli komputera powódki albowiem nie miały bezpośredniego związku z przedmiotem postępowania.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy wskazać, że kwestia odprawy pieniężnej uregulowana została w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2016.1474). Ustawa o zwolnieniach grupowych przewiduje dwa rodzaje zwolnień uzasadniających wypłatę odprawy pieniężnej, a mianowicie: zwolnienia grupowe oraz indywidualne zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników. Pierwszą kategorię reguluje przepis art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, zgodnie z którym przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanej 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".

W myśl art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych 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.

Indywidualny tryb zwolnień przewidziany został w art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych. Zgodnie z art. 10 ust. 1 tej ustawy przepis 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 ustawy.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie spełnione zostały przesłanki z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. Bezsporne jest, że ustawa o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie do pozwanego. Pozwany jest pracodawcą i zatrudnia więcej niż 20 pracowników. W stanie faktycznym sprawy bezsporne było, że ze względu na zmiany organizacyjne obowiązki powódki w zakresie spraw kadrowych osób młodocianych zostały przekazane do siedziby pracodawcy w T.. Powódka od powyższego wypowiedzenia zmieniającego nie odwołała się. Natomiast wystąpiła z żądaniem zapłaty odprawy pieniężnej. W ocenie Sądu pozwany w sposób czytelny określił nowe warunki pracy wskazując jako miejsce pracy miasto T. i wysokość wynagrodzenia 2300 zł + dodatek za staż pracy. Świadcówkowie zawnioskowani przez stronę pozwaną i powodową nie mieli wiedzy na temat zaproponowanych powódce nowych warunków pracy w tym również świadek H. B., która zajmuje stanowisko kierownika ośrodka w G.. Świadek H. B. nie rozmawiała z powódką na temat refundacji kosztów przejazdu. Świadcówkowi H. B. nie były też znane inne okoliczności dotyczące wypowiedzenia zmieniającego. Także pozwana nie rozmawiała z powódką na temat nowych warunków pracy. Pozostali świadkowie – D. N. (1), J. S. (1), K. M. i K. Ś. potwierdzali ogólnie że mieli wiedzę o wypowiedzeniu powódce warunków pracy. Jedynie świadek J. S. (1) w swoich zeznaniach wskazywał, że powódka po

otrzymaniu wypowiedzenia była roztrzęsiona i wyjaśniała że ze względu na swoją sytuację rodzinną zaproponowane jej nowe miejsce pracy jest dla niej nie do przyjęcia (zeznania świadka J. S. k. 232). Zarówno powódka jak i pozwany powołał się na orzeczenie SN z dnia 1.04.2015r. I PK 211/14. Należy potwierdzić, że w przytoczonym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazywał, że ocena proponowanych pracownikowi warunków oraz jego zachowania i odmowy musi być zobiektywizowana i powinna uwzględniać rozstrzygnięcie czy rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę jest między innymi skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków. Jeżeli odmowa nie zasługuje na aprobatę to przyczyna z art. 1 ustęp 1 ustawy nie jest przyczyną wyłączną. W cytowanym uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazywał na konieczność ustalenia obiektywnych kryteriów zachowania pracownika. Istotne jest zacytowanie, jednego z wniosków zawartych w powołanym uzasadnieniu, że „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”. Zgodnie z mapą G. odległość od miejsca zamieszkania powódki do siedziby pozwanej wynosi przy przyjęciu jazdy autostradą – 70,08 km i wyliczony czas przejazdu wynosi 54 minuty, przy trasie zwykłej – odległość jest ustalona na 85,7 km z trasą pokonania 1 godzina 17 minut bądź 1 godzina 27 minut. Obiektywnie należy uznać że odległość wynosi ponad 70 kilometrów, którą powódka musiałaby pokonywać w jedną stronę codziennie, przy założeniu że jeździłaby samochodem. Pozwany nie ustalił z powódką kosztów refundacji przejazdów. Gdyby powódka korzystała z powszechnych środków przejazdu, nie zmienia się odległość – to jednak wydłuża się czas przejazdu, albowiem jak powszechnie wiadomo dłuższy, a ponadto dochodzi konieczność korzystania z dodatkowych środków transportu miejskiego – z dworca do siedziby pozwanego. Już przy założeniu takiego kryterium należy uznać, że zaproponowane warunki są niekorzystne. Również analizując wynagrodzenie powódki otrzymywane zgodnie z umową o pracę, należy stwierdzić że zgodnie z zaświadczeniem o przeciętnie otrzymywanym wynagrodzeniu, powódka brutto uzyskiwała kwotę 2330 zł. i dodatek stażowy 302,90 zł (zaświadczenie pozwanego). Zaproponowano powódce kwotę 2300 zł + dodatek stażowy. Dlatego Sąd nie dopatrył się nawet podwyższenia wynagrodzenia powódce zgodnie z dokumentami przedstawionymi przez pozwanego. Oznacza to że także taka propozycja jest niekorzystna dla powódki. Pozwany nie przedstawił żadnych dowodów na zamiar pokrywania kosztów dojazdu powódki codziennie do pracy, które byłyby zwiększone gdyby w grę wchodziły koszty zwrotu paliwa i przejazdu autostradą. Za obiektywnie niekorzystne również należy uznać dla powódki powyższe warunki ze względu na jej sytuację rodzinną. Powódka pozostaje w związku małżeńskim, przy czym mąż powódki ma nienormowany czas pracy. Jest żołnierzem zawodowym i często przebywa poza miejscem zamieszkania ze względu na wykonywane obowiązki. Dziecko powódki z kolei jest w wieku przedszkolnym i wymaga stałej opieki rodziców i powódka przy godzinach pracy mogłaby mieć trudności z odbiorem dziecka w godzinach działania przedszkola (nie wykluczając, że ze względu na różne czynniki zewnętrzne- korki, pogoda takie sytuacje są prawdopodobne) Należy dać wiarę twierdzeniom powódki, że członkowie rodziny nie są w stanie pomóc powódce w opiece nad dzieckiem, w takim zakresie jakie byłoby to konieczne ze względu na zmianę miejsca pracy. Najbliższa osoba powódce to jest mąż, ze względu na pracę i zobowiązania nie jest w stanie codziennie zapewnić swojemu dziecku opieki. Dlatego należy uznać iż te okoliczności wskazują na niemożliwość przyjęcia przez powódkę zaproponowanych warunków. Także w wyroku z dnia 14.12.2016r. II PK 281/15 Sąd Najwyższy wskazał, że nadal aktualne jest stanowisko judykatury zgodnie, z którym rozwiązanie stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaoferowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy i płacy, nie wyklucza jego prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 cyt. ustawy jeśli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione. Sąd uznał że zaproponowane powódce warunki zmieniające jej miejsce i wysokość wynagrodzenia są obiektywnie niekorzystne i ich odrzucenie można uznać za usprawiedliwione. Dodatkowo okoliczności związane z sytuacją rodzinną powódki potwierdzają niekorzystność zaproponowanych warunków.

Mając powyższe na uwadze, Sąd na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2016.1474). zasądził od pozwanego na rzecz powódki odprawę pieniężną zgodnie z pozwem (zaświadczenie pozwanego k.230). Powódka przepracowała u pozwanego więcej niż dwa lata i mniej niż 8, dlatego zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy, należała się odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia (wysokość Sąd ustalił

na podstawie zaświadczenia przedłożonego przez pozwanego z dnia 11 października 2017r karta 230). O odsetkach za opóźnienie orzeczono zgodnie z żądaniem w pozwie.

Na podstawie art. 98 k.p.c w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Grudziądzu opłatę od pozwu zgodnie z wartością przedmiotu sporu.