

Sygn. akt IV P 50/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 września 2017 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Kinga Grúnberg-Bartkowska
Ławnicy:	Waldemar Dulka, Krystyna Wicińska
Protokolant:	Dominika Janta – Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 września 2017 w G.

sprawy z powództwa **D. B.**

przeciwko (...) **S.A. w G.**

o odszkodowanie

### **ORZECŁ:**

I. zasądza od pozwanego (...) **S.A. w G.** na rzecz powoda **D. B.** kwotę **11.400,00 zł** (jedenaście tysięcy czterysta złotych zero groszy) tytułem odszkodowania;

II. zasądza od pozwanego (...) **S.A. w G.** na rzecz powoda **D. B.** kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje pobrać od pozwanego (...) **S.A. w G.** na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 570,00 zł (pięćset siedemdziesiąt złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony;

IV. wyrokowi w punkcie I. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.083,00 zł (cztery tysiące osiemdziesiąt trzy złote)

Sygn. akt IV P 50/17

## UZASADNIENIE

Powód D. B. wniósł do tutejszego Sądu pozew przeciwko (...) S.A. w G. o uznanie dokonanego wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę za niezgodne z prawem i zasądzenie od pozwanego kwoty 11.400 zł z ustawowymi odsetkami od wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż od 1989 roku pracuje u pozwanego zajmując się od początku zatrudnienia obowiązkami w zakresie BHP. Obecnie zatrudniony jest jednoosobowo w komórce BHP na stanowisku specjalisty

do spraw BHP. Powód wskazał, iż do jego pracy pracodawca nigdy nie miał żadnych zastrzeżeń. W 2012 roku został wyróżniony przez pozwanego za wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych srebrną odznaką. W dniu 31 stycznia 2017 roku powód otrzymał od pozwanego wypowiedzenie zmieniające warunki pracy. Jako przyczynę pozwany podał zmiany zatrudnienia w innych komórkach organizacyjnych przedsiębiorstwa. Zmiana warunków zatrudnienia miała polegać jedynie na zwiększeniu zakresu obowiązków powoda o kwestie związane z systemem ISO. Dotychczas systemem ISO zajmowała się jedna osoba pracująca na pełnym etacie. Obecnie powód miałby za tym samym wynagrodzeniem i w tym samym wymiarze czasu wykonywać jednocześnie obowiązki swoje jak i obowiązki pracownika, który odchodzi z pracy. W ocenie powoda nie jest jednak możliwe wykonywanie tych zadań jednocześnie, jednoosobowo przy standardowym czasie pracy. Wypowiedzenie dotychczasowych warunków zatrudnienia zmusiłoby powoda do zwiększenia wykonywania swojej pracy poza ustalonymi godzinami. Powód podkreślił ponadto, iż pozwany nie zaproponował w związku ze zwiększeniem zakresu obowiązków wyższego wynagrodzenia. Zdaniem powoda wręczona wypowiedzenie zmieniające z uwagi na jego charakter stanowi obejście prawa. Pozwany celowo zaproponował wskazane warunki wiedząc, że są one dla powoda nie do przyjęcia i przez to zostaną one przez niego odrzucone. Działanie takie miało pozwolić pozwanemu zwolnić powoda, unikając tym samym konieczności wypłaty odprawy pieniężnej.

W odpowiedzi na pozew /k. 17 - 19/ pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych lub według zestawienia, które pełnomocnik pozwanego złożył na rozprawie. .

W pierwszej kolejności pozwany przyznał, iż powód zatrudniony jest w pozwanej spółce od 1989 roku obecnie na stanowisku specjalisty do spraw BHP. Wskazał, iż od dłuższego czasu przeprowadzane są zmiany organizacyjne w spółce. W związku z planowanym od miesiąca października 2017 roku przejściem na emeryturę pracownika B. P., specjalisty ds. Zintegrowanego Systemu (...) zajmującego się systemem ISO oraz zagadnieniami z zakresu ochrony środowiska, zarząd spółki postanowił rozdzielić dotychczasowe obowiązki w/w na innych pracowników. Pozwany postanowił rozszerzyć zakres obowiązków powoda o obsługę spraw związanych z ISO. W związku z powyższym w dniu 27 stycznia 2017 roku pozwany wypowiedział powodowi warunki umowy o pracę proponując nowe warunki umowy o pracę w zakresie zmiany stanowiska pracy na specjalista ds. BHP i Systemu ISO. Powód odbierając wypowiedzenie warunków umowy o pracę nie wnosił uwag co do zakresu obowiązków. Dyrektor ds. Produkcji S. W. w rozmowie z powodem wyjaśnił mu na czym miałyby polegać jego nowe obowiązki. W odpowiedzi na wypowiedzenie warunków umowy o pracę powód w piśmie z dnia 20 lutego 2017 roku oświadczył, iż nie przyjmuje nowych obowiązków, gdyż nowe warunki umowy o pracę pozostają w sprzeczności z obowiązującymi przepisami tj. Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 roku w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nie odpowiadają jego kwalifikacjom. Pozwany po zapoznaniu się z argumentacją powoda zaproponował powodowi wycofanie wypowiedzenia umowy o pracę i zachowanie dotychczasowych warunków pracy, na co powód nie wyraził zgody. Pozwany wskazał, iż nie jest prawdą, iż celowo zaproponował powodowi nowe warunki pracy, wiedząc, że powód ich nie przyjmie. Pozwanemu zależało na zatrudnieniu powoda, gdyż był on pracownikiem samodzielnym. W związku z tym, że powód w trakcie godzin pracy u pozwanego wykonywał zlecenia osobiste na rzecz spółek zależnych, które winien wykonywać poza godzinami pracy, pozwany miał prawo uznawać, że dołożenie powodowi obowiązków nie spowoduje spadku wydajności i jakości wykonywanej przez niego pracy. Powód ponadto nie miał przejąć całości obowiązków B. P., który był specjalistą ds. Zintegrowanego Systemu (...) zajmującego się systemem ISO oraz zagadnieniami z zakresu ochrony środowiska. Powód miał przejąć tylko część obowiązków związanych z zagadnieniami ISO. Pozwany w odpowiedzi na pozew podniósł, iż powództwo powinno zostać oddalone na podstawie art. 8 kp jako żądanie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Okoliczności sprawy tj. cofnięcie wypowiedzenia zmieniającego i chęć dalszego zatrudnienia powoda oraz podanie prawdziwych przyczyn wypowiedzenia zmieniającego uzasadniają zdaniem pozwanego zastosowanie normy art. 8 kp.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powód D. B. od 1989 roku zatrudniony był u pozwanego (...) S.A. w G., ostatnio na stanowisku specjalisty do spraw BHP. Do obowiązków powoda należało prowadzenie szkoleń, postępowania powypadkowych, a także dokumentacji z

tym związanych oraz uczestniczenie w audytach. Wykonywał również na podstawie umów zlecenia czynności na rzecz dwóch spółek zależnych (...) sp. z o. o. oraz (...) sp. z o. o. w G.. Czynności te powód wykonywał w godzinach pracy u pozwanego, o czym pozwany wiedział.

(Okoliczności bezsporne

**dowód:** umowa o pracę z dnia 31 lipca 1989 r. akta osobowe część B,  
oświadczenia z dnia 2 września 2003 r. akta osobowe część B,  
zeznania świadka S. W. k. 39-40 akt,  
przesłuchanie powoda D. B. k. 32-33, 40 akt).

Z uwagi na planowane odejście w październiku 2017 roku na emeryturę B. P., który zajmował stanowisko specjalisty ds. Zintegrowanego Systemu (...) zajmującego się systemem ISO oraz zagadnieniami z zakresu ochrony środowiska, pozwany podjął decyzję o przekazaniu czynności tego pracownika, innym pracownikom spółki. Początkowo wszystkie czynności miał przejąć P. L., który był specjalistą ds. organizacyjnych. Jednakże po okresie przyuczania się do nowych obowiązków P. L. z powodów osobistych zrezygnował z przejęcia czynności związanych z systemem ISO oraz z zakresu ochrony środowiska.

Następnie postanowiono rozdzielić dotychczasowe obowiązki B. P. na innych pracowników. S. W. dyrektor ds. produkcji w rozmowie z powodem poinformował go, iż powód ma przejąć czynności związane z systemem ISO. Nie zaproponował mu podwyższenia wynagrodzenia. Powód nie wyraził zgody na zwiększenie obowiązków.

**(dowód:** zeznania świadka S. W. k. 39-40 akt,  
zeznania świadka P. L. k. 39 akt,  
przesłuchanie powoda D. B. k. 32-33, 40 akt).

W dniu 31 stycznia 2017 roku pozwany wręczył powodowi wypowiedzenie warunków umowy o pracę. Wypowiedzenie dotyczyło stanowiska pracy powoda tj. specjalisty ds. BHP. Jednocześnie w wypowiedzeniu zaproponowano powodowi nowe stanowisko specjalista ds. BHP i Systemu ISO.

**(dowód:** wypowiedzenie warunków umowy o pracę k. 11 akt,  
zeznania świadka S. W. k. k. 39-40 akt,  
przesłuchanie powoda D. B. k. 32-33, 40 akt).

Po otrzymaniu wypowiedzenia warunków umowy o pracę powód rozpoczął poszukiwanie innej pracy, którą znalazł. Miał ją rozpocząć po odejściu z pozwanej spółki.

**(dowód:** przesłuchanie powoda D. B. k. 32-33, 40 akt).

W dniu 20 lutego 2017 roku powód złożył pozwanemu pisemne oświadczenie, w którym stwierdził, iż zaproponowane przez pracodawcę nowe warunki umowy o pracę pozostają w sprzeczności z obowiązującymi przepisami tj. Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 roku w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nie odpowiadają jego kwalifikacjom w zakresie wykonywania obowiązków związanych z systemem ISO. Z uwagi na powyższe powód we wskazanym piśmie odmówił przyjęcia nowych warunków.

W piśmie z dnia 3 marca 2017 roku pozwany zaproponował powodowi wycofanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 27 stycznia 2017 roku. W dniu 6 marca 2017 roku powód złożył oświadczenie, iż nie wyraża zgody na cofnięcie wypowiedzenia.

**(dowód:** pismo z dnia 20 lutego 2017 r. akta osobowe część B,

pismo z dnia 3 marca 2017 roku akta osobowe część B).

Wynagrodzenie powoda liczone przy uwzględnieniu zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wynosiło 4.083,33 zł.

(okoliczność bezsporna;

**dowód:** zaświadczenie z 30.03.2017 r. – k. 20 akt).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o okoliczności bezsporne, dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powoda, a także na podstawie zeznań świadków: S. W., P. L. oraz zeznań powoda.

Sąd przeprowadził wszystkie dowody wskazane przez strony.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania S. W., P. L.. Zeznania tych świadków są jasne, logiczne i konsekwentne oraz znajdują oparcie w pozostałym materiale dowodowym. Zostały też potwierdzone zeznaniami powoda. Zeznania P. L. nie miały większego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Ukazały jedynie, iż początkowo pozwany nie zamierzał rozdzielać zadań odchodzącego na emeryturę pracownika tylko w całości przekazać je P. L., który jednak nie wyraził na to zgody. Odnosząc się z kolei do zeznań świadka S. W. wskazać należy, iż świadek próbował umniejszyć zakres obowiązków jakie miał przejąć powód. Powód natomiast wskazywał, iż obowiązków tych było więcej. Niemniej okoliczności te, a więc czy powód byłby w stanie oprócz swoich dotychczasowych czynności wykonywać jeszcze inne obowiązki, nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, o czym będzie mowa w dalszej części uzasadnienia.

Sąd przyznał też walor wiarygodności zeznaniom powoda D. B.. Były one zgodne z zeznaniami świadków oraz dokumentami zgromadzonymi w aktach sprawy. Nie ulega wątpliwości, iż powód czuł się bardzo rozżalony całą zaistniałą sytuacją, niemniej jego zeznania były wiarygodne.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że zgodnie z art. 42 § 2 k.p. wypowiedzenie warunków pracy i płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków (§3).

W niniejszej sprawie bezspornym było, iż pracodawca zaproponował powodowi nowe warunki na piśmie, a pismo zawierało pouczenie o skutkach wyrażenia lub też nie wyrażenia zgody na nowe warunki. Powód w trakcie biegu okresu wypowiedzenia zmieniającego złożył pracodawcy oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków.

Zgodnie z art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Nie ulega wątpliwości, iż złożone powodowi wypowiedzenie zmieniające umowę o pracę było niezgodne z prawem. Pracodawca zamierzał połączyć stanowisko specjalisty ds. BHP ze stanowiskiem specjalisty ds. systemu ISO, co jest sprzeczne z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 roku w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. nr 109, poz. 704). Zgodnie z § 1 ust 2 wskazanego rozporządzenia Służba bhp nie może być obciążana innymi zadaniami niż wymienione w ust. 1, z wyjątkiem pracownika zatrudnionego przy innej pracy, o którym mowa w art. 237<sup>11</sup> § 1 Kodeksu pracy. Tak więc połączenie tych dwóch stanowisk w jedno było niedopuszczalne. Powód prawidłowo zatem nie wyraził zgody na zmianę warunków pracy. Co więcej pracodawca również uznał, co prawda, dopiero po piśmie powoda, iż takie połączenie jest niedopuszczalne. Dlatego też zaproponował powodowi cofnięcie przedmiotowego wypowiedzenia.

Z uwagi na to, iż wypowiedzenie zmieniające było niezgodne ze wskazanym rozporządzeniem, w toku postępowania nie było potrzeby ustalania czy wypowiedzenie to było również niezasadne, a więc czy powód byłby w stanie fizycznie połączyć wykonywanie obowiązków specjalisty ds. BHP i systemu ISO.

Odnosząc się z kolei do niewyrażenia przez powoda zgody na cofnięcie błędnego wypowiedzenia warunków pracy, wskazać należy, iż powód miał do tego prawo. Co więcej, w ocenie Sądu zachowanie powoda nie może być w tym przypadku uznane za nadużycie prawa. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 lutego 2015 roku (III PK 68/14), który to wyrok Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela, stosowanie art. 8 KP (podobnie jak analogicznego art. 5 KC) oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa podmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być, zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny prawa, szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. W niniejszej sprawie powód na rozprawie wskazał z jakich przyczyn nie wyraził zgody na cofnięcie tego oświadczenia. Znalazł już nową pracę i obiecał, iż po zakończeniu pracy u pozwanego podejmie tam zatrudnienie. Z całą pewnością nie można powodowi z tego, że chciał dotrzymać słowo złożone przyszłemu pracodawcy, czynić jakiegokolwiek zarzutu. W ocenie Sądu powód miał pełne prawo nie wyrazić zgody na cofnięcie wypowiedzenia i jego postępowanie było usprawiedliwione. W tym miejscu należy jeszcze zwrócić uwagę, iż zgodnie z utrwalonym poglądem judykatury, ochrony przewidzianej w art. 8 kodeksu pracy może żądać jedynie ten kto sam postępuje nienagannie. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2016 r., I PK 134/15, wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 12 października 2016 r., III APa 22/16). Zdaniem Sądu, w niniejszej sprawie sam pozwany zachował się w sposób nieprawidłowy. Wręczył powodowi wypowiedzenie zmieniające nie upewniając się wpierw czy jest ono zgodne z prawem. Zachowanie takie jest dla Sądu tym bardziej dziwne, iż pozwany jest dużą firmą, zatrudniającą wielu pracowników i co więcej posiadającą stałą obsługę prawną. Powinien więc, przed wręczeniem powodowi tego wypowiedzenia, zamiar ten skonsultować z prawnikiem. Tak więc zdaniem Sądu, pozwany nie może podnosić zarzutu działania powoda niezgodnie z zasadami współżycia społecznego, gdyż przede wszystkim sam postąpił nieprawidłowo.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał, iż powództwo było w pełni zasadne. Dlatego na podstawie art. 45 § 1 kp zasądził na rzecz powoda odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47<sup>1</sup> k.p.). Z uwagi na okres zatrudnienia powód mógł się domagać trzykrotności swojego miesięcznego wynagrodzenia, a więc kwoty 12.249,99 zł. Powód w pozwie domagał się jednak kwoty 11.400 zł i Sąd taką kwotę zasądził.

W punkcie II. wyroku Sąd, na podstawie art. 98 kpc, zasądził od pozwanego (...) S.A. w G. na rzecz powoda kwotę 180,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość stawki określono na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie; t.j.: Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2007 r., II BP 11/07, Lex Polonica nr 3058702).

Na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 113 uoks Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 570,00 zł tytułem części opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona (11.400,00 x 5%).

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda (4.083 zł).