

Sygnatura akt IV P 39/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 5 października 2020 r.

Sąd Rejonowy w O. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Grażyna Gizewska-Rozmus

Protokolant: Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 05 października 2020 r. w O. na rozprawie

sprawy z powództwa A. F. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. w K.

o odprawę

I. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz powoda A. F. (1) kwotę 7.546 (siedem tysięcy pięćset czterdzieści sześć) złotych tytułem odprawy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 września 2020 r. do dnia zapłaty;

II. nadaje wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.773 złotych;

III. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w O. kwotę 500 (pięćset) złotych tytułem nieopłaconych kosztów sądowych.

IV P 39/20

UZASADNIENIE

Powód A. F. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) sp.z o.o. w K. wniósł o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia zmieniającego i przywrócenie poprzednich warunków pracy i płacy.

Na rozprawie w dniu 27.08.2020r. wskazał, iż zaczął nową pracę i nie widzi podstaw, aby pracować u pozwanego w związku z tym chciałby dwumiesięcznej odprawy. Pismem procesowym z dnia 31.08.2020r. zmienił powództwo wnosząc o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 7546 zł tytułem odprawy. Wskazał, że w dniu 28.01.2020r. otrzymał wypowiedzenie warunków pracy i płacy, na mocy którego wraz z upływem okresu wypowiedzenia tj. 29.02.2020r. miał ulec zmianie czas pracy z pełnego na 1/2 etatu oraz miało zostać odpowiednio obniżone wynagrodzenie z kwoty 3773 zł do 1886,50 zł. W uzasadnieniu pozwany powołał się na zmiany w reorganizacji czasu pracy wynikające ze zmniejszenia produkcji będącej wynikiem ograniczenia zamówień od odbiorców. Powód wskazał, że wypowiedzenie było spowodowane przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy. Powód był wieloletnim pracownikiem pozwanej spółki. Do jego pracy nigdy nie było zastrzeżeń. Powód w rozmowie z pracodawcą dowiedział się, że pracę w zmniejszonym wymiarze wykonywałby w godzinach 11:00-15:00. Takie godziny uniemożliwiłyby podjęcie dodatkowego zatrudnienia.

W odpowiedzi na pozew (...) sp. z o.o. w K. wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że rozpatrując kwestię zmiany zatrudnienia powoda od mara 2020r. pozwany brał pod uwagę znaczny spadek sprzedaży a co za tym idzie mniejszą ilość kilogramów do zapakowania, co powoduje wykonanie takiego zadania w krótszym czasie. Wbrew zarzutom powoda nie zamierzał zwolnić go definitywnie lecz zaproponował kontynuację zatrudnienia w zmniejszonej ilości godzin pracy i pomniejszonym proporcjonalnie wynagrodzeniu, zaś powód nie wyrażając zgody

na zmiany w umowie przyczynił się do jej rozwiązania. W planach pozwanego istniała możliwość zwiększenia etatu w przypadku gdyby w przyszłości został zauważony stały wzrost produkcji.

W zakresie zmienionego powództwa pozwany wniósł o oddalenie tego roszczenia. W piśmie z dnia 03.09.2020r. podtrzymał swoje stanowisko, że wręczając powodowi wypowiedzenie zmieniające nie dążył celowo do rozwiązania umowy z powodem. Podkreślono, że pozwany zmieniając warunki pracy i płacy powoda chciał podtrzymać zatrudnienie na tym samym stanowisku jednak w związku z mniejszą ilością towaru do zapakowanie, w zmniejszonej ilości godzin pracy, z możliwością powrotu do pełnego etatu w przyszłości, zaś odmowa złożona przez powoda współprzyczyniła się do rozwiązania stosunku pracy.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód A. F. (1) był zatrudniony u pozwanego od 01.06.2014. do 31.12.2014r., od 20.04.2015r. do 31.12.2015r. Ostatnio od 18.04.2017r. do 17.09.2018r. na czas określony oraz od 18.09.2018r. na czas nieokreślony. Powód miał wykonywać pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku magazyniera. Na podstawie porozumienia z dnia 28.06.2019r. określono miesięczne wynagrodzenie powoda na kwotę 3773 zł brutto od dnia 01.07.2019r.

Pismem z dnia 28.01.2020r. pracodawca wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy w zakresie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 29.01.2020r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano reorganizację czasu pracy wynikającą ze zmniejszenia produkcji, będącego wynikiem ograniczenia zamówień ze strony odbiorców. Po upływie okresu wypowiedzenia tj od 01.03.2020r. obowiązujący pracownika czas pracy będzie wynosił 1/2 etatu tj 4 godziny dziennie, 20 godzin tygodniowo z wynagrodzeniem 1886,50 zł.

Wypowiedzenie zostało wręczone przez B. W., która na pytanie powoda czy gdyby powiedziano mu, że ma pracować w określonych godzinach będzie musiał tak pracować, odpowiedziała, że jeżeli tak zostanie ustalone to będzie musiał tak pracować.

Po otrzymaniu wypowiedzenia zmieniającego A. F. rozmawiał z G. P. (1) na temat warunków dalszej pracy. Pracodawca oświadczył, że jeżeli zmieni się sytuacja na korzyść wówczas nastąpi powrót na dotychczasowe warunki pracy. Nie wskazał w jakim terminie miałyby to nastąpić. Odnośnie godzin pracy stwierdził, że najlepiej jakby powód pracował w godzinach od 11:00 do 15:00.

Pismem z dnia 03.02.2020r. powód odmówił przyjęcia zaproponowanych w piśmie z dnia 28.01.2020r. warunków pracy i płacy.

(dowód: umowy o pracę k. 10-11, świadectwa pracy k. 12-13v, porozumienie k.9, wypowiedzenie k. 8)

Średnia sprzedaż w pozwanym zakładzie od 2017r. wynosiła:

- w 2017r.-59.714 kg/miesiąc

-w 2018r.-59.289 kg/miesiąc

-w 2019r. -49.709 kg/miesiąc.

W styczniu 2020r. sprzedaż wynosiła 36.804 kg, w styczniu 2019r. - 49.834 kg, w styczniu 2018r. - 54.307 kg, a w 2017r. - 49.027,98 zł.

Jednocześnie w latach tych nastąpił wzrost cen mięsa zakupywanego przez pozwanego. Średnia cena zakupu w miesiącu styczniu od 2018r. kształtowała się następująco:

-w 2018r. - 5,70 zł

-w 2019r. - 6,15 zł

- w 2020r. - 10,80 zł.

W związku ze zmniejszeniem ilości zamawianego towaru pracodawca podjął decyzję o zmniejszeniu wymiaru czasu pracy i stosownie do tego wynagrodzenia powodowi zatrudnionemu na stanowisku magazyniera. Obecnie pracę w magazynie wykonuje pracownik (...) i pomaga mu R. M. zatrudniony jako pomocnik masarza. Obaj byli zatrudnieni w momencie rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Powód ma na utrzymaniu żonę i dwoje dzieci. Mieszka w miejscowości J..

(dowód: zestawienia k. 33-75, zeznania świadków E. O. k. 134, B. W. k. 134, przesłuchanie stron A. F. k. 135, G. P. k. 135-136)

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że Sąd w swych ustaleniach oparł się o przedłożone przez strony dowody w postaci dokumentów (akt osobowych, zestawień wysokości sprzedaży, cen zakupów) oraz zeznań świadków i przesłuchania stron. Sąd uznał te dowody za wiarygodne i wzajemnie się uzupełniające. Jedynie w zakresie kwestii wskazania przez prezesa zarządu pozwanej spółki (...) godzin pracy w jakich powód miałby ją świadczyć po zmianie warunków zatrudnienia Sąd dał wiarę A. F.. Należy wskazać, że powód konsekwentnie w toku całego postępowania poczynając od treści pozwu wskazywał, że pracodawca poinformował go o nowych godzinach pracy tj od 11:00 do 15:00. Potwierdził tą okoliczność także podczas przesłuchania wskazując, że pracodawca poinformował go, że są to najkorzystniejsze godziny pracy powoda dla zakładu pracy.

Zgodnie z art. 10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2018.1969 j.t.) przepisy art. 5 ust. 3-6 i 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. Art. 8 ust.1 cytowanej ustawy przewiduje, iż 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.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, iż wskazane powyżej przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2018.1969 j.t.) mają zastosowanie także do rozwiązania umowy o pracę w przypadku wypowiedzenia zmieniającego. Wprost w tej kwestii wypowiedział się Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w wyroku z dnia 21.09.2017r. C-149/16, do którego pytaniem prejudycjalnym zwrócił się Sąd Najwyższy o wykładnię dyrektywy 98/59/WE. Trybunał orzekł, że „Artykuł 1 ust. 1 i art. 2 dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, iż pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia konsultacji, o których mowa w rzeczonem art. 2, jeżeli ma zamiar dokonać jednostronnej zmiany warunków wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, która - w razie odmowy przyjęcia przez tych pracowników - skutkuje ustaniem stosunku pracy, w zakresie, w jakim spełnione są przesłanki przewidziane w art. 1 ust. 1 tej dyrektywy, co powinien ustalić sąd odsyłający. Odnosnie do pojęcia 'zwolnienia', o którym mowa w

art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) dyrektywy 98/59, Trybunał orzekł, że dyrektywę tę należy interpretować w ten sposób, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem wchodzi w zakres tego pojęcia (wyrok z dnia 11 listopada 2015 r., Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, pkt 55). Wskazano, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika nieznacznej zmiany istotnego elementu umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem lub zasadniczej zmiany nieistotnego elementu owej umowy z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem nie może zostać zakwalifikowane jako 'zwolnienie' w rozumieniu tej dyrektywy.

Zagadnieniem niezbędnym do rozważenia w niniejszej sprawie jest to w jakiej sytuacji przysługuje pracownikowi odprawa przewidziana w cytowanej ustawie w sytuacji rozwiązania umowy o pracę w wyniku nieprzyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę nowych warunków pracy i/lub płacy niekorzystnych dla pracownika. „Okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z 28 XII 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm.) 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 nowe warunki. Oznacza to, 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. (wyrok SN z dnia 9 listopada 1990 r. I PR 335/90 LEX nr 13607, OSP 1991/9/212).

Jak wynika z okoliczności sprawy powód jest mieszkańcem miejscowości J. w województwie (...). Ma na utrzymaniu dwoje dzieci i żonę. W wyniku wypowiedzenia zmieniającego pracodawca, którego zakład mieści się w K. (poczta J.), zaproponował mu nowe warunki pracy i płacy poprzez zmniejszenie czasu pracy o połowę tj do 1/2 etatu i proporcjonalne obniżenie wynagrodzenia tj do kwoty 1886,50 zł brutto. „Ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych. Sąd dokonując takiej oceny powinien po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy. Po drugie, ocena ta powinna być zobiektywizowana, co oznacza, że sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć. Po trzecie - dokonując takiej oceny sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach.” (wyrok SN z 12.04.2012r. I PK 144/11). Dokonanie powodowi wypowiedzenia zmieniającego było podyktowane trudną sytuacją ekonomiczną w jakiej znalazł się pracodawcą. W związku ze zmniejszeniem sprzedaży towarów i wzrostem cen zakupu mięsa do produkcji wyrobów podjęto decyzję o obniżeniu wymiaru czasu pracy powoda i zmniejszenia jego wynagrodzenia. Była to w zasadzie okoliczność niekwestionowana przez strony, a w sposób szczegółowy wykazana przez pozwanego w złożonych zestawieniach i zeznaniach świadków. Podczas rozmowy przeprowadzonej przez G. P. z powodem po wręczeniu wypowiedzenia pracodawca nie potrafił wskazać pracownikowi kiedy ewentualnie nastąpi zmiana warunków zatrudnienia poprzez powrót do dotychczasowego wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia. Jednocześnie, co najmniej, niesprecyzowana była również informacja w zakresie godzin w ciągu, których powód miałby świadczyć pracę. Pracownik został postawiony przed faktem konieczności przyjęcia nowych warunków pracy i płacy lub zakończenia stosunku pracy. W ocenie Sądu, przytoczone okoliczności sprawy wskazują, iż nie można postawić powodowi zarzutu współprzyczynienia się do rozwiązania umowy o pracę. Racjonalnie rozważając sytuację w jakiej się znalazł, przy uwzględnieniu jego sytuacji życiowej i regionu w jakim mieszka nie można było wymagać od niego, aby kierując się tylko interesem zakładu pracy przyjął nowo zaproponowane mu warunki pracy i płacy. Obniżenie czasu pracy i wynagrodzenia w sytuacji powoda było znaczne bo redukowało czas pracy o połowę a wynagrodzenia do kwoty 1886,50 zł brutto. Powód nie miał jasno sprecyzowanego jak wyglądałyby jego godziny pracy. Na pytanie w

tym zakresie do B. W., która wręczała mu wypowiedzenie, otrzymał odpowiedź, że jeżeli zostaną ustalone określone godziny pracy to będzie musiał w nich pracować. Natomiast od G. P. uzyskał informację, że najlepiej gdyby pracował od 11:00 do 15:00. Te informacje już ograniczały powoda w procesie poszukiwania dodatkowego zatrudnienia. Należy podkreślić, iż powód w toku postępowania od początku twierdził, że takie właśnie godziny zostały mu zaproponowane. Nadto, pracodawca nie był w stanie, co jest zrozumiałe z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną pozwanego, określić kiedy nastąpi powrót do dotychczasowych warunków pracy i płacy.

W ocenie Sądu, powyższe ustalenia, które zostały dokonane na podstawie przedstawionych przez strony dokumentów, zeznań świadków oraz przesłuchania stron, nie dały podstaw do uznania, że po stronie pracownika wystąpiła współprzyczyna zakończenia łączącego strony stosunku pracy. Należy podkreślić, że zaproponowane powodowi nowe warunki pracy i płacy były na tyle niekorzystne, że można było spodziewać się odmowy ich przyjęcia. Powód bowiem mieszkając w niewielkiej miejscowości, w regionie o wysokim bezrobociu, braku większych zakładów pracy i mający na utrzymaniu rodzinę musiałby szukać pracy na co najmniej drugie pół etatu. Fakt zamieszkania w J. i obiektywna ocena stanu rzeczy prowadzą dodatkowo do przekonania, że powód musiałby poszukiwać pracy wymagającej dojazdu. Jednocześnie na etapie ewentualnych poszukiwań stanąłby przed koniecznością dostosowania warunków nowej pracy do wymagań istniejących w pozwanym zakładzie. Należy również podkreślić, że obniżenie pracownikowi, od kilku lat zatrudnionemu na pełen etat, będącemu w określonej sytuacji rodzinnej, czasu pracy do połowy jej dotychczasowego wymiaru wraz z obniżeniem również o połowę wynagrodzenia stanowi istotną zmianę warunków pracy i płacy. Czynnikiem w postaci wysokości wynagrodzenia jest jedną z najważniejszych okoliczności warunkujących zawarcie umowy o pracę. W przedmiotowej sprawie zaproponowana zmiana drastycznie obniżała pensję powoda i zmieniała jego warunki pracy. „Rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłoby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmiennych wymaganiach), jeżeli nastąpiło z przyczyn wskazanych w art. 1 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.), może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy) i uzasadniać jego roszczenie o odprawę pieniężną.”(wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000r. I PKN 79/00). Przy ocenie zaistniałej sytuacji należało wziąć pod uwagę zarówno interes zakładu pracy, jak i interes pracownika. W ocenie Sądu, dokonane rozważania w ustalonym stanie faktycznym dały podstawy przyjęcie zasadności roszczenia powoda o wypłatę odprawy.

Dodatkowo należy zauważyć, że powód kierując sprawę do Sądu domagał się uznania bezskuteczności wypowiedzenia zmieniającego (w razie upływu okresu wypowiedzenia-przywrócenia poprzednich warunków pracy i płacy) co wskazywało na chęć kontynuowania zatrudnienia a nie jego zakończenia.

Dlatego też, Sąd uznał, iż w niniejszej sprawie zostały spełnione przesłanki zasądzenia na rzecz powoda odprawy w oparciu o art. 8 ust. 1 pkt. 2 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2018.1969 j.t.) we wskazanej wysokości tj. dwumiesięcznego wynagrodzenia powoda. Powód bowiem zatrudniony był u pozwanego powyżej dwóch lat. Przyznana kwota wynika z wyliczenia wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

W punkcie II wyroku orzeczono o rygorze natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie III wyroku nakazując ściągnąć od pozwanego, jako strony przegrywającej, kwotę należnej opłaty w sprawie (art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

SSR Grażyna Gizewska-Rozmus