

Sygn. akt IV P 165/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2019 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Protokolant: Katarzyna Przybylska

po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2019 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa W. C.

przeciwko Spółce Mieszkaniowej Sp. z o.o. w K.

o odprawę

I. zasądza od strony pozwanej Spółki Mieszkaniowej sp. z o.o. w K. na rzecz powoda W. C. kwotę 9.450 zł (dziewięć tysięcy czterysta pięćdziesiąt złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01 czerwca 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 473 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony,

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.157,33 zł.

Sygn. akt IV P 165/18

UZASADNIENIE

Powód W. C., działając przez zawodowego pełnomocnika, wniósł przeciwko stronie pozwanej Spółce Mieszkaniowej sp. z o.o. w K. pozew o zasądzenie kwoty 9.450 zł tytułem odprawy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 czerwca 2017 r. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazał, że od 11.05.1994 r. do 31.05.2017 r. był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku palacza – cieśli, dekarza, konserwatora. W dniu 28.02.2017 r. strona pozwana złożyła powodowi wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy i zaproponowała powodowi stanowisko konserwatora budynków i stanu technicznego pomieszczeń. Zmiana stanowiska wiązała się z obniżeniem wynagrodzenia do kwoty 17 zł brutto za godzinę.

Pismem z dnia 14 kwietnia 2017 r. powód odmówił przyjęcia ww. warunków. W związku z powyższym w dniu 31 maja 2017 r. doszło do rozwiązania stosunku pracy.

W ocenie powoda w związku z wypowiedzeniem mu warunków pracy i płacy nabył on uprawnienie do otrzymania odprawy w związku z treścią przepisu art. 10 w zw. z art. 8 ustawy o szczególnych warunkach rozwiązywania z

pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powód wywodził, że przyczyny niedotyczące go stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy.

Strona pozwana zaproponowała bowiem powodowi takie warunki pracy i płacy, których nie mógł on przyjąć z przyczyn obiektywnych, a zatem niezależnych od powoda. Z tych względów należy przyjąć, że stronie pozwanej z góry przyświecał zamiar definitywnego rozwiązania stosunku pracy z pozwanym. Okoliczność, że powód nie przyjął zaproponowanych mu warunków nie może stanowić współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy. Zaproponowana powodowi praca była całkowicie nieadekwatna do jego kwalifikacji i umiejętności. Powód pracował dotychczas jako konserwator - cieśla, palacz c.o., dekarz i miał praktykę tylko w zakresie prostych prac w konserwatorskich, dekarzskich i palacza c.o. Strona pozwana zaproponowała mu natomiast stanowisko konserwatora budynków i stanu technicznego pomieszczeń, wraz ze szczegółowym opisem obowiązków powoda na nowym stanowisku pracy. Do obowiązków tych na pierwszym miejscu należało monitorowanie stanu technicznego, konserwowanie i naprawa instalacji gazowej w budynku. Powód wywodził, że nie posiada stosownych uprawnień, wymaganych do tego rodzaju czynności, ani też praktyki w tym zakresie.

W zakresie nowych obowiązków powoda ujęto także prace hydrauliczne. Upřednio powód jedynie sporadycznie świadczył drobne prace naprawcze, dotyczące sieci wodnej bądź kanalizacyjnej. Nie posiada on odpowiednich umiejętności, aby zajmować się konserwacją sieci wodnokanalizacyjnej.

Ponadto kolejnym obowiązkiem powoda miało być monitorowanie naprawa i konserwacja sieci wentylacyjno – klimatyzacyjnej. Powód nigdy nie wykonywał takich prac, nie ma też stosownych umiejętności.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pełnomocnik strony pozwanej zaprzeczył wszelkim twierdzeniom pozwu, których wprost nie przyznał.

W pierwszej kolejności strona pozwana zarzuciła, że głównym celem pracodawcy było przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy i kontynuacja zatrudnienia powoda. Wypowiedzenie zmieniające wynikało ze zmian organizacyjnych w pozwanej spółce.

Ponadto strona pozwana zarzuciła, że w wypowiedzeniu zmieniającym wskazano, że pracownik w zależności od posiadanych umiejętności realizuje wybrane zadania zawodowe, określone przez kierownika działu technicznego.

W dalszym toku postępowania strony nie zmieniały swojego stanowiska w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód od dnia 11.05.1994 r. do dnia 31.05.2017 r. był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku palacza – cieśli, dekarza, konserwatora.

Na mocy ustaleń z dnia 1.12.2015 r. powód zarabiał 18,50 zł brutto na godzinę.

(dowód: bezsporne a nadto: dokumenty zawarte w katach osobowych powoda, k.81 cz. B akt osobowych)

W dniu 28.02.2017 r. strona pozwana złożyła powodowi wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy i zaproponowała powodowi stanowisko konserwatora budynków i stanu technicznego pomieszczeń oraz wynagrodzenie obniżone do kwoty 17 zł brutto za godzinę.

Załącznikiem do wypowiedzenia był opis stanowiska, zgodnie z którym nowymi obowiązkami powoda miały być: monitorowanie stanu technicznego, konserwacja i naprawa instalacji gazowych, instalacji wodnokanalizacyjnych,

instalacji wentylacyjno – kanalizacyjnej, instalacji grzewczej, a także elementów budynku, np. dachu, elewacji, ścian wewnętrznych, podłóg, sufitów, otworów okiennych i drzwi.

W zakresie odpowiedzialności wskazano, że powyższe wybrane zadania zawodowe, które określa kierownik działu, pracownik realizuje w zależności od umiejętności.

Zgodnie z kwalifikacją stanowiska powód miał posiadać co najmniej roczne doświadczenie na podobnym stanowisku, świadectwa kwalifikacyjne uprawniające do zajmowania się siecią gazową, grzewczą i wentylacyjno – klimatyzacyjną oraz posiadać wiedzę techniczną i budowlaną.

Pismem z dnia 14 kwietnia 2017 r. powód odmówił przyjęcia ww. warunków. W związku z powyższym w dniu 31 maja 2017 r. doszło do rozwiązania stosunku pracy.

Pismem z dnia 23.03.2018 r. powód wystąpił do pozwanego z żądaniem wypłaty odprawy, powołując się na fakt, że przyczyny wypowiedzenia nie dotyczyły go.

Strona pozwana odmówiła powodowi wypłaty odprawy.

(**dowód** : bezsporne, a nadto: dokumenty zawarte w katach osobowych powoda, świadectwo pracy, k – 6-8, wypowiedzenie warunków pracy i płacy z dnia 28.02.2017r., k – 11, opis stanowiska, k – 12-12v, oświadczenie powoda z dnia 14.04.2017 r., k – 13, wezwanie do zapłaty z dnia 23.03.2018 r., k – 14, pismo strony pozwanej z dnia 12.04.2018 r., k - 17)

Powód nie posiadał umiejętności, kwalifikacji ani uprawnień do monitorowania stanu technicznego, konserwacji i naprawy instalacji gazowych, instalacji wodnokanalizacyjnych, instalacji wentylacyjno – kanalizacyjnej, instalacji grzewczej. W szczególności nie miał stosownych świadectw kwalifikacyjnych.

Strona pozwana przed wypowiedzeniem zmieniającym nie zaproponowała powodowi uzyskania takich kwalifikacji poprzez np. umożliwienie skorzystania ze stosownego kursu, szkolenia etc.

(**dowód:** bezsporne, a nadto: zeznania świadka M. G., k – 60-60v, przesłuchanie powoda W. C., k –61)

Powód otrzymał wynagrodzenie w kwocie 3.157,33 zł brutto.

(**dowód** : zaświadczenie o zarobkach, k – 26)

Strona pozwana zatrudnia 70 osób.

Strona pozwana stworzyła bardzo szeroki opis stanowiska, aby był on wspólny dla wszystkich osób z działu technicznego, aby nie tworzyć osobnych opisów dla poszczególnych stanowisk. Miało to ułatwić tworzenie statystyk dla GUS etc.

(**dowód:** zeznania świadka M. G., k – 60-60v)

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na zaoferowanych przez strony dowodach z dokumentów, których wiarygodności i prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała. Sąd oparł się nadto na zeznaniach świadka M. G., która jako pracownik pozwanej spółki zajmujący się kadrami miała bezpośrednią wiedzę na temat okoliczności i przyczyn wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy. Jej zeznania dotyczące faktów znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie, tj. w piśmie wypowiadającym warunki pracy i płacy.

Sąd oparł się również na przesłuchaniu powoda W. C., które było spójne zarówno na płaszczyźnie wewnętrznej, jak i w zestawieniu z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powód dochodził odprawy przewidzianej przez przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W przedmiotowej sprawie nie było sporne, że powód był zatrudniony u strony pozwanej 23 lata i że stron pozwana zatrudnia powyżej 20 pracowników.

Nie był sporny fakt wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy oraz okoliczność, że powód warunków tych nie przyjął. Sporne było, czy zaproponowane powodowi warunki mogły być obiektywnie przez niego przyjęte, a więc – czy przyczyny niedotyczące powoda stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy.

Na mocy art. 10 Ustawy pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, przysługuje odprawa. Wysokość odprawy uzależniona jest od długości zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lat;
- wysokość dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- wysokość trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy dłużej niż 8 lat.

Ustawa ta przewiduje w art. 8 prawo do odprawy pieniężnej w przypadku konieczności rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, a także na mocy porozumienia stron zarówno w przypadku zwolnień grupowych (art. 1 ust. 1 ustawy), jak i indywidualnych (art. 10 ust. 1 ustawy), przy czym w przypadku tych ostatnich przyczyny niedotyczące pracowników muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Na mocy przepisu art. 42 k.p. § 1 i 3 przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. W razie odmowy przyjęcia proponowanych warunków umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, pracownik ma prawo do odprawy również wówczas, gdy doszło do wypowiedzenia zmieniającego (do którego zgodnie z art. 42 § 1 k.p. znajdują odpowiednie zastosowanie przepisy o wypowiedzeniu), gdy zaproponowanych warunków nie przyjął, jeśli warunki te były obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, nie zachodzą zatem warunki określone w art. 10 ust. 1 cytowanej ustawy. Taka sytuacja ma miejsce wówczas, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać przyjęcia przez pracownika zaoferowanych nowych warunków. Jeśli zaś nowe warunki mają charakter szykany albo są w sposób oczywisty istotnie niedogodne dla pracownika, uznać należy, iż przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy. Odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, a tym samym „współprzyczynienie się” pracownika do rozwiązania umowy o pracę, winno być oceniane w oparciu o obiektywne kryteria. Ocena należy do sądu rozpoznającego spór o odprawę i jest uzależniona od ustaleń faktycznych. Sąd dokonując takiej oceny powinien wziąć pod uwagę nie tylko interes pracownika, ale także i zakładu pracy. Wypowiedzenie zmieniające co do zasady nie zmierza bowiem do rozwiązania stosunku pracy (które może być tylko dalszym jego skutkiem), a do kontynuowania takiego stosunku. Z tego względu przy wypowiedzeniu zmieniającym prawo do odprawy nie jest zasadą, a dotyczy tylko tych sytuacji, gdy nowe warunki są takie, że ich zaproponowane można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 stycznia 2015r., III PK 55/14 Legalis 1242240, z dnia 6 stycznia 2009 r. sygn. II

PK 108/08, Legalis nr 230686, z dnia 12 sierpnia 2009r. II PK 38/09 Legalis 274012, z dnia 20 października 2015r. I PK 290/14, Legalis 1460721, z dnia 1 kwietnia 2015r. I PK 211/14, Legalis 1263219).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że przedmiotowe wypowiedzenie zmieniające uwarunkowane było przyczynami dotyczącymi zakładu pracy, a nie - pracownika. Wypowiedzenie dokonane zostało w związku ujednoczeniem siatki płac grupy pracowników działu technicznego oraz w celu ujednoczenia opisów stanowisk pracy, co miało ułatwić pracę działu kadr. Przyczynami nie dotyczącymi pracownika są natomiast wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem również dążenie pracodawcy do ujednoczenia w zakładzie pracy płac danej grupy pracowników.

W niniejszej sprawie bezspornym było również, że zaproponowane powodowi nowe warunki pracy i płacy wskazywały w zakresie jego obowiązków monitorowanie stanu technicznego, konserwacja i naprawa instalacji gazowych, instalacji wodnokanalizacyjnych, instalacji wentylacyjno – kanalizacyjnej, instalacji grzewczej.

Bezsporne było, że powód nie posiadał odpowiednich umiejętności ani też świadectw kwalifikacyjnych uprawniających go do wykonywania powyższych czynności.

Z tych względów w ocenie Sądu uznać należy, że zaproponowane powodowi warunki były obiektywnie nie do przyjęcia. Skoro powód nie miał odpowiednich umiejętności i świadectw kwalifikacyjnych, wymaganych na jego stanowisku, nie mógł przyjąć nowych warunków pracy.

Sąd uznał w związku z powyższym, że nowe warunki są w sposób oczywisty istotnie niedogodne dla pracownika, a nawet – niemożliwe do przyjęcia.

W związku z powyższym uznać należy, iż przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy i że stronie pozwanej z góry przyświecał zamiar definitywnego rozwiązania stosunku pracy z pozwanym. Okoliczność, że powód nie przyjął zaproponowanych mu warunków nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy. Zaproponowana powodowi praca była bowiem całkowicie nieadekwatna do jego kwalifikacji i umiejętności. Strona pozwana miała świadomość, że powód tych kwalifikacji i umiejętności nie posiada, a mimo tego – zaproponowała mu tak zmienione warunki pracy.

Strona pozwana kwestionowała te twierdzenia, wskazując, że zgodnie z opisem stanowiska powód miał wykonywać wybrane zadania zawodowe w zależności od umiejętności, które określa kierownik działu.

Sąd nie podziela ww. stanowiska strony pozwanej.

W szczególności zwrócić uwagę należy na fakt, że zgodnie z opisem stanowiska wszystkie opisane w nim obowiązki pracownika stanowiły także wymagane od niego umiejętności. Tym samym określenie, że zadania przydziela kierownik zgodnie z umiejętnościami, nie zmienia odpowiedzialności pracodawcy. Przy tak skonstruowanym opisie stanowiska pracy przyjąć można założenie, że zatrudniony na tym stanowisku pracownik posiada wszystkie opisane w nim umiejętności i kwalifikacje. Powód natomiast, co nie było sporne, większości tych umiejętności i kwalifikacji nie posiadał, o czym pracodawca wiedział, wypowiadając mu warunki pracy i płacy.

Zakładając hipotetycznie, że powód nowe warunki by przyjął, naraziłby się na późniejsze zarzuty pracodawcy niewykonania lub niewłaściwego wykonania poleceń i obowiązków służbowych.

Zaproponowanie powodowi stanowiska wymagającego nieposiadanych przez niego kwalifikacji pozwala w ocenie Sądu na przyjęcie, że zmierzało do definitywnego rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Kolejną kwestią wymagającą omówienia, było zaproponowane powodowi niższe wynagrodzenia. Bezspornie wynagrodzenie powoda miało się zmniejszyć się z 18,50 zł brutto na godzinę do 17,00 zł brutto na godzinę. Jak zeznał świadek M. G., spowodowane to było koniecznością wyrównania wynagrodzeń pracowników. Tej okoliczności

w żaden sposób nie można uznać za zależną od pracownika. Oczywistym jest, iż każda obniżka wynagrodzenia jest dla pracownika niekorzystna. Biorąc natomiast wysokość wynagrodzenia powoda, obniżenie wynagrodzenia z kwoty 18,50 zł brutto za godzinę do kwoty 17 zł brutto za godzinę stanowi obniżenie o około 9 %, co stanowi znaczne pogorszenie warunków płacowych.

Zgodnie z jednolitym orzecnictwem w sytuacji, gdy pracodawca dokonuje wypowiedzenia zmieniającego z uwagi na swoje uwarunkowania i proponuje pracownikowi warunki na tyle niekorzystne, że obiektywnie przemawiające przeciwko ich przyjęciu, zastosowanie znajduje przepis art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W ocenie sądu warunki zaproponowane powodowi były na tyle niekorzystne, że odmowa ich przyjęcia była obiektywnie uzasadniona.

Mając na uwadze wszystko powyższe sąd uwzględnił powództwo.

Biorąc pod uwagę staż pracy powoda (23 lata) i średnie miesięczne wynagrodzenie (3.157,33 zł) Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 9.450 zł, zgodnie z żądaniem pozwu. Kwota ta była niższa niż trzykrotność wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop, jednak Sąd jest związany żądaniem pozwu i nie może orzekać ponad żądanie.

O odsetkach Sąd orzekł stosownie do treści art. 481 § 1 i 2 k.c., który stanowi, że jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik nie ponosi odpowiedzialności. Jeżeli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe. W niniejszej sprawie odsetki należało więc zasądzić od dnia następnego po dniu rozwiązania umowy o pracę, tj. od dnia 1.06.2017 r. Roszczenie o odpłatność jest bowiem wymagalne z dniem następnym po wygaśnięciu stosunku pracy, a stosunek pracy wygasł w niniejszej sprawie 31.05.2017 r.

Z tych względów orzeczono jak w punkcie I wyroku.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie II wyroku sąd orzekł na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025). Powód był bowiem zwolniony z opłaty na mocy ustawy, a proces wygrał w całości, co skutkowało obciążeniem strony pozwanej brakującą opłatą, która wynosiła 5% x 9.450 zł, a więc 473 zł.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w punkcie III wyroku na podstawie przepisu art. 98 k.p.c., tj. zgodnie z wynikiem postępowania. Strona pozwana przegrała proces w całości, a więc została zobowiązana do zwrotu powodowi poniesionych przez niego kosztów zastępstwa adwokackiego. Zgodnie z przepisem § 9 ust. 2 w zw. z § 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804), wynagrodzenie pełnomocnika wynosiło 1.350 zł (1.800 zł x 75% = 1.350 zł).

Rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie IV wyroku nadano wyrokowi w punkcie I do kwoty 3.157,33 zł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.