

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2023 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący sędzia Andrzej Kurzych

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2023 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **J. M. (1) i J. S.**

przeciwko (...) (...) **spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.**

o odprawę i odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego (...) (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda J. M. (1) kwotę 9.030,00 zł (dziewięć tysięcy trzydzieści złotych) tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 19 lipca 2022 r. do dnia zapłaty,

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki J. S. kwotę 13.275,00 zł (trzynaście tysięcy dwieście siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 19 lipca 2022 r. do dnia zapłaty,

III. oddala powództwa w pozostałym zakresie,

IV. nadaje wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.010 zł (trzy tysiące dziesięć złotych), a w punkcie II. do kwoty 4.425,00 zł (cztery tysiące czterysta dwadzieścia pięć złotych),

V. zasądza od pozwanego na rzecz powoda J. M. (1) kwotę 1.170,00 zł (jeden tysiąc sto siedemdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku, którym je zasądzone, do dnia zapłaty,

VI. zasądza od pozwanego na rzecz powódki J. S. kwotę 2.520,00 zł (dwa tysiące pięćset dwadzieścia złotych) tytułem kosztów procesu z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku, którym je zasądzone, do dnia zapłaty,

VII. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego kwotę 500,00 zł (pięćset złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód J. M. (1) był zwolniony z mocy ustawy, zaś pozostałą częścią opłaty obciąża Skarb Państwa,

VIII. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego kwotę 664,00 zł (sześćset sześćdziesiąt cztery złote) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka J. S. była zwolniona z mocy ustawy, zaś pozostałą częścią opłaty obciąża Skarb Państwa.

sędzia Andrzej Kurzych

UZASADNIENIE

Powódka J. S. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwoty 13.275,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika oraz o zasądzenie kwoty 13.275 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka złożyła także wniosek o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że w dniu 30 marca 2022 r. pozwany złożył jej oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z dnia 12 listopada 2003 r. w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy – Zakład (...) w T. – z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, po upływie którego zaproponowane warunki miałyby kształtować się następująco: miejsce wykonywania pracy – Zakład (...) w P., ul. (...), (...)-(...) P.. Pismem z 11 maja 2022 r. powódka odmówiła przyjęcia zaproponowanych warunków umowy o pracę z uwagi na fakt, że złożonym przez siebie oświadczeniem pozwana w istocie zmierzała do pogorszenia warunków pracy powódki związanych z dużą odległością proponowanego miejsca pracy od miejsca zamieszkania powódki oraz dodatkowymi godzinami na dojazdy, na które powódka nie mogła sobie pozwolić z uwagi na koszty oraz zobowiązania rodzinne. Zaznaczyła, że odległość do proponowanego miejsca pracy od miejsca zamieszkania powódki wynosi 67 km. Wynagrodzenie powódki pozostałoby bez zmian. Powódka wraz z mężem wychowuje nie tylko swoje dziecko, ale też dziecko swego małżonka z pierwszego małżeństwa. Nie mogła sobie więc pozwolić na zaproponowane warunki, czego pracodawca był w pełni świadomy.

Powódka wskazała, że nie złożyła odwołania od oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy w terminie 21 dni od jego otrzymania, albowiem pozostawała w błędnym jak się okazało przekonaniu, że pozwany ostatecznie rozwiąże z powódką stosunek pracy na uczciwych zasadach, tym bardziej, że pozwany wygaszając pracę zakładu w T. rozwiązywał już stosunek pracy z wieloma pracownikami, z którym rozstawał się polubownie na etapie sądowym lub przedsądowym. Niektórym pracownikom pozwany rozwiązując umowę od razu wypłacał odprawę i odszkodowanie, niektórym także umarzał zobowiązania wynikające z pożyczek zakładowych. Powódka należała do ostatniej grupy pracowników, z którymi pozwany rozwiązywał stosunek pracy, liczyła więc na jego uczciwość, tym bardziej, że zarówno powódka, jak i pozostali pracownicy otrzymali nieoficjalne informacje dotyczące wypłaty odpraw. Powódka wskazała również, że pozwany wypowiedział powódce warunki umowy o pracę, która w dacie wypowiedzenia już nie obowiązywała, w związku z czym powódka zakwestionowała samą skuteczność jego złożenia. Wypowiedzenie umowy było wadliwe, gdyż pozwany, proponując tak niekorzystne warunki zatrudnienia, w istocie zmierzał do rozwiązania umowy o pracę, nie zaś modyfikacji jej treści.

Sprawa została zarejestrowana pod sygnaturą IV P 168/22.

Pozew o podobnej treści złożył powód J. M. (1), z tym że domagał się on odprawy i odszkodowania w kwotach po 9.030,00 zł. Powód zaznaczył, że w drodze wypowiedzenia zmieniającego zaproponowano mu nowe miejsce pracy w Zakładzie (...) w P., ul. (...), (...)-(...) P. oraz podwyżkę wynagrodzenia do kwoty 3.500,00 zł. Powód również odmówił przyjęcia nowych warunków zatrudnienia. Wskazał, że przyjęcie proponowanych warunków nie było możliwe z uwagi na dużą odległość nowego miejsca pracy od miejsca zamieszkania powoda (83 km). Zaznaczył, że jest osobą w wieku przedemerytalnym, a także nie posiada własnego środka transportu. Zwiększone wynagrodzenie za pracę nie rekompensowałoby nawet połowy kosztów dojazdów do pracy. Uzasadniając roszczenie o zasądzenie odszkodowania powód wskazał dodatkowo, że jest osobą w wieku przedemerytalnym, gdyż brakuje mu 1,5 roku do emerytury. Pozwany rozwiązując z nim stosunek pracy naruszył zatem art. 43 k.p.

Sprawa została zarejestrowana pod sygnaturą IV P 169/22.

W odpowiedziach na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu.

W dotyczącej powódki J. S. odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, że powódka nie kwestionowała podanej przyczyny wypowiedzenia. Spór koncentrował się na zaproponowanych powódce nowych warunkach zatrudnienia. Pracodawca, chcąc utrzymać poziom zatrudnienia i kontynuować zawarty z powódką stosunek pracy, w ramach złożonego wypowiedzenia, zaproponował powódce nowe warunki pracy, tj.: nowe miejsce wykonywania pracy: Zakład (...) w P., ul. (...), (...)-(...) P.. Oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków zostało pracy wręczone powódce w dniu 30 marca 2022 roku podczas zorganizowanego w tym celu spotkania pracodawcy z pracownikami. Dodatkowo (prócz nowych warunków pracy), podczas omawianego spotkania, pracodawca zagwarantował wszystkim pracownikom, w tym powódce, iż zapewni im dojazdy samochodem służbowym do nowego miejsca pracy, tj. do Zakładu (...) w P. oraz pokryje wszelkie koszty z tym związane. Dążąc do utrzymania zatrudnienia powódki, pracodawca zaproponował jej także możliwość świadczenia pracy zdalnej w wymiarze 2 dni w tygodniu. W pozostałym zakresie, tj. 3 dni w tygodniu, dojazd do nowego miejsca pracy - tak jak w przypadku pozostałych pracowników, którzy otrzymali wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy samochodem służbowym na koszt pracodawcy.

Pismem z dnia 11 maja 2022 roku powódka złożyła jednak oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, uzasadniając powyższe, „znacznym oddaleniem (ponad 60 km) miejsca pracy od miejsca zamieszkania”, co zdaniem powódki miało zmierzać do pogorszenia dotychczasowych warunków pracy.

Zdaniem pracodawcy, proponowane nowe warunki pracy nie zmierzały do pogorszenia dotychczasowych warunków pracy. Wbrew obecnym twierdzeniom powódki, na tym etapie powódka nie zgłaszała jakichkolwiek zastrzeżeń co do prawidłowości czy też skuteczności dokonanego przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy. Jedynym zarzutem, podnoszonym przez pracownika, który uzasadniać miał dokonaną przez niego odmowę przyjęcia nowych warunków pracy było ich pogorszenie w stosunku do dotychczasowych z uwagi na ich wypowiedzenie w zakresie miejsca świadczenia pracy. Obecne twierdzenia powódki, jakoby od początku kwestionowała zgodność z obowiązującymi przepisami prawa wypowiedzenia warunków pracy pozostają w całkowitej sprzeczności ze stanem faktycznym niniejszej sprawy. Dopiero pismem z dnia 24 czerwca 2022 roku, doręczonym pełnomocnikowi pozwanej w dniu 29 czerwca 2022 roku, tj. w dzień przed upływem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, powódka stwierdziła, iż złożone przez pracodawcę oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę pozostaje bezskuteczne, Uzasadnieniem powyższego miało być, zdaniem powódki, błędne wskazanie daty umowy o pracę, której warunki pracy zostały wypowiedziane, tj. daty nawiązania stosunku pracy. Pozwany nie zgodził się ze stanowiskiem powódki w tym przedmiocie szeroko uzasadniając swoje stanowisko.

Powódka, kwestionując prawidłowość czy też skuteczność złożonego przez pozwaną oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę, zgodnie z treścią art. 264 § 1 k.p. powinna wnieść stosowne odwołanie w terminie 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Powódka знаła treść wypowiedzenia, lecz nie kwestionowała jego prawidłowości czy też skuteczności aż do dnia 29 czerwca 2022 roku. Dopiero w tym dniu, w ramach złożonego przez siebie pisma, powódka pierwszy raz stwierdziła, iż dokonane wypowiedzenie pozostaje, jej zdaniem, bezskuteczne. Był to okres, w którym już dawno upłynął termin na złożenie odwołania, pomimo, iż, jak twierdzi obecnie powódka, „od samego początku kwestionowała zgodność z obowiązującymi przepisami wypowiedzenia warunków pracy”. Powódka nie dopełniła obowiązku złożenia odwołania od oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy w terminie 21 dni od dnia doręczenia jej wypowiedzenia, co wprost wynika z treści pozwu, w tym daty jego sporządzenia - 18 lipca 2022 r.

W ocenie pozwanego, nie jest możliwe ustosunkowanie się do uzasadnienia wniosku o przywrócenie terminu. Uzasadnienie sprowadza się bowiem do stwierdzenia, iż powódka „liczyła na uczciwość” pozwanej przy rozwiązywaniu stosunku pracy oraz że z uwagi na „nieoficjalne informacje dotyczące wypłaty odpraw” oczekiwała na wypłatę tego właśnie świadczenia i z tych też względów nie złożyła w terminie odwołania. Prezentowane przez powódkę uzasadnienie, prowadzi właściwie do wniosku, iż rzeczywistym i wyłącznym powodem kwestionowania prawidłowości rozwiązania stosunku pracy jest brak wypłaty odprawy na rzecz powódki. Jeżeli, powódka rzeczywiście kwestionowała prawidłowość czy też skuteczność złożonego przez pozwaną wypowiedzenia, powinna złożyć w tym zakresie stosowne

odwołanie, bez względu na wypłatę przez pozwaną odprawy pieniężnej czy też jej brak. Powódka natomiast, nie widząc podstaw do wniesienia odwołania, w pełni świadomie nie uczyniła tego, aż do chwili, kiedy powzięła wiedzę o niewypłaceniu jej odprawy pieniężnej. Dopiero wówczas podjęła decyzję o wniesieniu odwołania już po upływie terminu, co obecnie próbuje uzasadniać tworzonymi na cele niniejszego postępowania twierdzeniami.

Zdaniem pozwanego, wniosek powódki o przywrócenie terminu na wniesienie odwołania w żadnej mierze nie zasługuje na uwzględnienie. Całokształt okoliczności niniejszej sprawy wskazuje, iż do uchybienia terminu na złożenie odwołania doszło z wyłącznej winy pracownika. Również 7-dniowy termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu nie został przez powódkę zachowany.

Ustosunkowując się do roszczenia powódki o zapłatę odprawy pieniężnej pozwany podniósł, iż nie sposób zgodzić się z obecnymi twierdzeniami powódki, jakoby „zapropionowane warunki były skrajnie niekorzystne dla powódki” i miały celowo zmierzać do uzyskania odmowy pracownika w zakresie ich przyjęcia. Zapropionowane przez pracodawcę nowe warunki pracy nie były warunkami noszącymi znamiona szykany, obniżających wynagrodzenie, degradujących pracownika czy wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnymi. Pozwana, chciała utrzymać obecny poziom zatrudnienia i dlatego zaproponowała pracownikom zmianę miejsca zatrudnienia, zapewniając jednocześnie dojazd do nowego zakładu pracy i pokrycie wszystkich kosztów z tym związanych. Jednocześnie, w celu kontynuacji zatrudnienia powódki, pracodawca zagwarantował jej możliwość świadczenia pracy zdalnej w wymiarze 2 dni w tygodniu. Mając na uwadze powyższe, pozwana w rzeczywistości liczyła, że powódka przyjmie zaoferowane jej nowe warunki pracy. Z tych też względów, zdaniem pozwanej, odmowa przyjęcia nowych warunków pracy, które w żaden sposób nie zmierzały do pogorszenia dotychczasowych warunków, stanowi co najmniej współprzyczynę definitywnego rozwiązania stosunku pracy, a co za tym idzie niezasadność dochodzenia przez powódkę odprawy pieniężnej.

W odpowiedzi na pozew dotyczącej powoda J. M. (1) pozwany przedstawił te same argumenty z odmiennosciami wynikającymi z treści proponowanych powodowi warunków pracy i płacy po upływie okresu wypowiedzenia (zwiększenie wynagrodzenia za pracę do kwoty 3.500,00 zł, brak propozycji pracy zdalnej).

Postanowieniem z dnia 29 sierpnia 2022 r. sprawa z powództwa J. M. (2) została połączona do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą IV P 168/22 (postanowienie na k. 125 akt IV P 139/22).

Sąd ustalił, co następuje:

Powód J. M. (1) podjął pracę w Zakładzie (...) w T. (poprzednik prawny pozwanego) w dniu 11 sierpnia 1980 r. na stanowisku stażysty. W dniu 12 listopada 1982 r. została zawarta z powodem umowa o pracę na czas nieokreślony (stanowisko pracy – mechanik aparatury automatycznej). Z dniem 1 kwietnia 2021 r. powodowi zostało powierzone stanowisko mechanik – elektryk w D. Technicznym.

Ostatnio wynagrodzenie powoda opiewało na kwotę 3.010,00 zł.

(dowody:

- przesłuchanie powoda J. M. (1) – protokół elektroniczny z 31 stycznia 2022 r., 00:38:04-00:56:06, k. 200-201 akt,
- umowa o pracę z 11.08.1980 r. – k. 104-105 akt IV P 169/22,
- świadectwo pracy – k. 20-21 akt IV P 169/22,
- umowa o pracę z 12.11.1982 r. – k. 22-23 akt,
- pismo z 1.04.2021 r. – k. 95B akt osobowych,
- świadectwo pracy – k. 34-35 akt IV P 169/22)

Powódka J. S. podjęła pracę u pozwanego (...) (...) w W. (wówczas w T.) w dniu 12 listopada 2003 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 grudnia 2003 r. na stanowisku pracownika produkcyjnego. Następnie były z nią zawierane kolejne umowy o pracę na czas określony. W dniu 3 stycznia 2005 r. została zawarta z powódką umowa o pracę na czas nieokreślony na stanowisku referenta do spraw księgowo-administracyjnych. W okresie od 1 sierpnia 2008 r. do 30 kwietnia 2015 r. powódka zajmowała stanowisko Samodzielnej Księgowej. Począwszy od dnia 1 maja 2015 r. powierzono jej stanowisko specjalisty do spraw pracowniczych i administracyjnych, które zajmowała aż do dnia zakończenia stosunku pracy.

Zasadnicze wynagrodzenie za pracę powódki opiewało na kwotę 4.200,00 zł. Ponadto powódka od 2021 r. co miesiąc otrzymywała dodatek w kwocie 225,00 zł w związku z uczestnictwem w projekcie F. O.. Projekt był traktowany jako dodatkowa praca w ramach dotychczasowego zatrudnienia.

(dowody:

- przesłuchanie powódki J. S. – protokół elektroniczny z 31 stycznia 2022 r., 00:01:18-00:38:04, k. 199-200 akt,
- przesłuchanie L. D. – protokół elektroniczny z 31 stycznia 2022 r., 00:56:19-01:25:14, k. 201-201v. akt,
- umowa o pracę z 13.1.2003 r. – k. 19 akt,
- umowa o pracę z 31.12.2003 r. – k. 20 akt,
- umowa o pracę z 30.01.2004 r. – k. 21 akt,
- umowa o pracę z 01.04.2004 r. – k. 22 akt,
- umowa o pracę z 01.10.2004 r. – k. 23 akt,
- umowa o pracę z 03.01.2005 r. – k. 24 akt,
- pismo z 28.08.2008 r. – k. 27 akt,
- pismo z 27.04.2015 r. – k. 28 akt,
- potwierdzenie przelewów – k. 44-51 akt,
- świadectwo pracy – k. 41 akt)

W kwietniu 2021 r. rozpoczął się proces wygaszania działalności Zakładu (...) w T.. Dyrektorem Zakładu był wówczas E. C.. W tym czasie w Zakładzie pracowało około 60 osób. Stopniowo ograniczano produkcję, dystrybucję i sprzedaż towarów. Podjęto także działania redukujące załogę. Pracownikom wręczano wypowiedzenia zmieniające, w których proponowano zmianę miejsca pracy na Zakład (...) w P.. Nie stosowano wypowiedzeń definitywnych. W większości pracownicy, z uwagi na konieczność dojazdów do P., odmawiali przyjmowania nowych warunków, co skutkowało rozwiązywaniem umów o pracę. Część pracowników zdecydowała się rozwiązać umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Pracownikom wypłacano odprawy, choć niekiedy na podstawie ugód sądowych. Część pracowników wniosła pozwy kwestionując dokonane wypowiedzenia zmieniające, przede wszystkim z uwagi na dokonanie ich w okresach ochrony stosunku pracy (z reguły na podstawie art. 39 k.p.). Pracownikom tym ostatecznie wypłacone zostały odszkodowania.

W październiku 2022 r. proces wygaszania Zakładu w T. został zakończony. Wówczas, poza dyrektorem Zakładu, w zatrudnieniu pozostali P. K. (1) (handlowiec), J. S., J. M. (1) i J. Ż.. J. M. (1) i J. Ż. (mechanik) zajmowali się w tym czasie zabezpieczeniem technicznym budynków. Odcinali wodę, gaz, itp., wykonywali prace porządkowe, techniczne. P. K. (1) zajmowała się magazynem, a J. S. dokumentacją i sprawami kadrowymi. Także ci pracownicy spodziewali się, że w

najbliższym czasie otrzymają wypowiedzenia zmieniające. Liczyli jednak na to, że tak, jak pozostałym pracownikom, zostanie im wypłacona odprawa.

(dowody:

- zeznania świadka Z. H. – protokół elektroniczny z 22 listopada 2022 r., 00:25:21-00:49:07, k. 194v. – 195 akt,
- zeznania świadka P. K. (1) – protokół elektroniczny z 22 listopada 2022 r., 00:49:07-01:33:57, k. 195 – 196 akt,
- zeznania świadka J. Ż. – protokół elektroniczny z 22 listopada 2022 r., 02:21:01-02:47:56, k. 197v. – 198 akt,
- zeznania świadka E. C. – protokół elektroniczny z 22 listopada 2022 r., 01:33:57-02:21:00, k. 196 – 197 akt,
- przesłuchanie powódki J. S. – protokół elektroniczny z 31 stycznia 2022 r., 00:01:18-00:38:04, k. 199-200 akt,
- przesłuchanie powoda J. M. (1) – protokół elektroniczny z 31 stycznia 2022 r., 00:38:04-00:56:06, k. 200-201 akt,
- przesłuchanie L. D. – protokół elektroniczny z 31 stycznia 2022 r., 00:56:19-01:25:14, k. 201-201v. akt)

Spośród pracowników szeregowych jako jedyny propozycję pracy w Zakładzie (...) w P. przyjął Z. H., który otrzymał wypowiedzenie w lipcu 2021 r. Z uwagi na miejsce zamieszkania, nie miało dla niego znaczenia to, czy dojeżdża do T., czy P.. Stawił się do pracy w dniu 2 listopada 2021 r., lecz realnie pracował tylko 2 dni. Okazało się, że wbrew wcześniejszym uzgodnieniom nie zabezpieczono mu pracy w charakterze handlowca, lecz miałby pracować w części produkcyjnej. Ostatecznie z tych powodów umowa o pracę została rozwiązana z końcem lutego 2022 r. Z. H. obiecano, że otrzyma zwrot kosztów dojazdu do Zakładu w P..

(dowody:

- zeznania świadka Z. H. – protokół elektroniczny z 22 listopada 2022 r., 00:25:21-00:49:07, k. 194v. – 195 akt)

W dniu 30 marca 2022 r. wiceprezes zarządu pozwanego L. D. odbył spotkania z J. M. (1), P. K. (1), J. S. i J. Ż.. W czasie poszczególnych spotkań w pomieszczeniu znajdował się też Dyrektor Zakładu (...), który jednak nie włączał się do prowadzonych przez L. D. rozmów kadrowych. Celem spotkań było podpisanie porozumień zmieniających, a w razie braku zgody na zawarcie porozumienia zmieniającego wręczenie pracownikom wypowiedzeń zmieniających. Każdemu z pracowników proponowano zmianę miejsca pracy na Zakład (...) w P..

P. K. (1) zaproponowano także podwyżkę wynagrodzenia o 200,00 zł oraz zmianę stanowiska pracy na zastępcę kierownika magazynu. L. D. wskazywał także, że dojazdy będą odbywać się samochodem służbowym. P. K. (1) odmówiła przyjęcia nowych warunków. W związku z tym wręczono jej wypowiedzenie zmieniające.

J. Ż. również zaproponowano podwyżkę wynagrodzenia o 200,00 zł oraz dojazdy samochodem służbowym. J. Ż. od razu odmówił przyjęcia nowych warunków wskazując, że ze względu na jego stan zdrowia dojazdy do P. są niemożliwe.

(dowody:

- zeznania świadka P. K. (1) – protokół elektroniczny z 22 listopada 2022 r., 00:49:07-01:33:57, k. 195 – 196 akt,
- zeznania świadka J. Ż. – protokół elektroniczny z 22 listopada 2022 r., 02:21:01-02:47:56, k. 197v. – 198 akt,
- zeznania świadka E. C. – protokół elektroniczny z 22 listopada 2022 r., 01:33:57-02:21:00, k. 196 – 197 akt,
- przesłuchanie L. D. – protokół elektroniczny z 31 stycznia 2022 r., 00:56:19-01:25:14, k. 201-201v. akt)

Powódce J. S. w pierwszej kolejności przedłożono do podpisu pismo w sprawie zmiany warunków pracy na mocy porozumienia stron. Towarzyszyła temu propozycja pracy zdalnej przez 2 dni w tygodniu. Gdy powódka odmówiła, lecz D. wręczył jej wypowiedzenie zmieniające. Podczas rozmowy nie było mowy o dojazdach samochodem służbowym.

J. M. (1) również odmówił przyjęcia nowych warunków pracy. Oprócz zmiany miejsca pracy zaproponowano mu także podwyżkę wynagrodzenia do kwoty 3.500,00 zł. Była też mowa o dojazdach samochodem służbowym. Ostatecznie zostało mu wręczone wypowiedzenie zmieniające.

W piśmie wypowiadającym powódce warunki umowy o pracę wskazano, że pracodawca wypowiada powódce umowę o pracę z 12 listopada 2003 r. na czas nieokreślony, w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy przez pracownika – Zakład (...) w T. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie z dniem 30 czerwca 2022 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano całkowite zaprzestanie realizacji przez wypowiedzenia Spółkę produkcji w Zakładzie (...) w T.. Zaprzestanie produkcji połączone było z zakończeniem wszelkich innych czynności podejmowanych w ramach funkcjonowania w/w Zakładu, w tym dotychczasowej dystrybucji i sprzedaży produktów. Całkowite zaprzestanie realizacji produkcji w Zakładzie (...) w T., a tym samym konieczność zamknięcia linii produkcyjnej, poprzedzone było kilkumiesięcznym jej wygaszaniem, co nastąpiło ostatecznie z dniem 30 października 2021 roku. Po tej dacie, wszelkie czynności związane z funkcjonowaniem Zakładu (...) w T., sprowadzały się wyłącznie do jego zinventaryzowania i faktycznego zamknięcia. Konsekwencją powyższego jest całkowita likwidacja stanowisk pracy funkcjonujących w Zakładzie w T., w tym również specjalisty ds. pracowniczych, które zajmowała powódka. Z przyczyn, o którym wcześniej była mowa, Spółka podjęła także decyzję o przeniesieniu lokalizacji projektu (nie podano nazwy) z Zakładu (...) w T. do L., w którego prowadzeniu powódka również miała uczestniczyć z ramienia Spółki. Pracodawca chcąc utrzymać poziom zatrudnienia zaproponował powódce nowe warunki pracy od dnia 1 lipca 2022 r. w postaci zmiany miejsca pracy na Zakład (...) w P., ul. (...), (...)-(...) P..

Powódka została pouczona również o skutkach przyjęcia i nieprzyjęcia zaproponowanych warunków zatrudnienia, a także o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy w terminie 21 dni.

Analogiczne pismo otrzymał powód J. M. (1) z tą różnicą, że wypowiedzenie zmieniające dotyczyło także wynagrodzenia za pracę. Powodowi również zaproponowano nowe miejsce pracy, tj. Zakład (...) w P., a także zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego do kwoty 3.500,00 zł.

(dowody:

- wypowiedzenie zmieniające – k. 30-31 akt,
- wypowiedzenie zmieniające – k. 24-26 akt IV P 169/22,
- zeznania świadka E. C. – protokół elektroniczny z 22 listopada 2022 r., 01:33:57-02:21:00, k. 196 – 197 akt,
- przesłuchanie powódki J. S. – protokół elektroniczny z 31 stycznia 2022 r., 00:01:18-00:38:04, k. 199-200 akt,
- przesłuchanie powoda J. M. (1) – protokół elektroniczny z 31 stycznia 2022 r., 00:38:04-00:56:06, k. 200-201 akt,
- przesłuchanie L. D. – protokół elektroniczny z 31 stycznia 2022 r., 00:56:19-01:25:14, k. 201-201v. akt)

Powód J. M. (1) mieszka w Z.. Do Zakładu w T. dojeżdżał ok. 20 km, w zależności od warunków pogodowych i zmiany, samochodem prywatnym lub pociągiem. Gdy miał na pierwszą zmianę to jechał raczej do pracy samochodem, a na drugą zmianę pociągiem. Jest osobą samotną. Odległość z miejsce zamieszkania do P. wynosi około 85 km. Konieczne jest przejechanie przez T..

(dowody:

- przesłuchanie L. D. – protokół elektroniczny z 31 stycznia 2022 r., 00:56:19-01:25:14, k. 201-201v. akt)

Powódka J. S. mieszka w T., w odległości około 3-4 km od Zakładu. Do pracy dojeżdżała samochodem prywatnym lub autobusem. Odległość od jej miejsca zamieszkania do Zakładu w P. wynosi około 60 km. Dojazd zajmowałby około 1 godziny. Powódka mieszka z mężem i dwojgiem dzieci. Córka ma 11 lat. Bierze udział w różnych zajęciach pozalekcyjnych, które odbywają się w godzinach popołudniowych. Powódka zaprowadza i odbiera córkę z tych zajęć. Ciężar prowadzenia gospodarstwa domowego na niej spoczywa, gdyż jej mąż jest przedstawicielem handlowym i często jest w podróży służbowych.

(dowody:

- przesłuchanie powódki J. S. – protokół elektroniczny z 31 stycznia 2022 r., 00:01:18-00:38:04, k. 199-200 akt)

Po spotkaniach L. D. sporządził notatkę. Podał w niej, że w dniu 30 maja 2022 r. odbył spotkanie z 4 pracownikami, tj. J. M. (1), P. K. (1), J. S. i J. Ż.. W czasie spotkań doręczone zostały oświadczenia z dnia 30 marca 2022 r. o wypowiedzeniu warunków umów o pracę. Zaproponowano zmianę miejsca pracy na Zakład (...) w P.. Jednocześnie pracownikom J. M. (1), P. K. (1) i J. Ż. zaproponowana została zmiana wynagrodzenia zasadniczego poprzez jego podwyższenie.

Lecz D. wskazał także, że prócz nowych warunków podczas spotkania z pracownikami zaproponował dodatkowo, iż pracodawca zapewni wszystkim pracownikom dojazd samochodem służbowym do nowego miejsca pracy, tj. do Zakładu (...) w P. oraz pokryje wszelkie koszty z tym związane. Zaznaczył również, że zaproponował J. S. powierzenie jej pracy zdalnej w wymiarze 2 dni w tygodniu. W pozostałym zakresie, tj. 3 dni w tygodniu, dojazd do nowego miejsca pracy samochodem służbowym na koszt pracodawcy. Zaznaczono także, że spotkaniu uczestniczył Dyrektor Zakładu (...).

Notatkę, oprócz L. D., podpisał także E. C.. Doszło do tego 9-10 czerwca 2022 r.

(dowody:

- zeznania świadka E. C. – protokół elektroniczny z 22 listopada 2022 r., 01:33:57-02:21:00, k. 196 – 197 akt,
- przesłuchanie L. D. – protokół elektroniczny z 31 stycznia 2022 r., 00:56:19-01:25:14, k. 201-201v. akt,
- notatka – k. 123-124 akt)

Powódka bezpośrednio po spotkaniu zauważyła, że w wypowiedzeniach zmieniających wskazano umowy o pracę, które już nie obowiązywały. Zadzwoiła w tej sprawie do kadrowej w W.. Ona powiedziała, że skoro jest ciągłość zatrudnienia, to wypowiedzenia są prawidłowe. Na problem ten pracownicy zwrócili też uwagę E. C., lecz on odesłał ich do kadrowej.

(dowody:

- przesłuchanie powódki J. S. – protokół elektroniczny z 31 stycznia 2022 r., 00:01:18-00:38:04, k. 199-200 akt,
- zeznania świadka E. C. – protokół elektroniczny z 22 listopada 2022 r., 01:33:57-02:21:00, k. 196 – 197 akt)

Pismami z 11 maja 2022 r. powodowie, a także P. K. (1) i J. Ż., odmówili przyjęcia nowych warunków zatrudnienia. Wskazali, że wypowiedzenia zmierza do pogorszenia ich warunków zatrudnienia z uwagi na znaczne oddalenie (powódka - ponad 60 km, powód – 84 km) miejsca pracy od miejsca zamieszkania.

(dowody:

- pismo z 11.05.2022 r. – k. 32 akt,
- pismo z 11.05.2022 r. – k. 27 akt IV P 169/22)

Pismami z 28 maja 2022 r. pozwany powiadomił powodów, że złożone przez nich oświadczenie skutkować będzie rozwiązaniem umowy o pracę z dniem 30 czerwca 2022 r. Zaznaczono również, że pracodawca proponował powodów dojazd samochodem służbowym do nowego miejsca pracy przez 3 dni w tygodniu, których koszt w całości obciążać miał pracodawcę, z jednoczesnym powierzeniem powodów pracy zdalnej w wymiarze 2 dni w tygodniu. W ocenie pracodawcy, warunki te w żaden sposób nie zmierzały do pogorszenia dotychczasowych warunków pracy.

Podobnej treści pismo zostało skierowane do powoda. Także w tym piśmie wskazano, że pracodawca proponował powodowi dojazd samochodem służbowym do nowego miejsca pracy na koszt pracodawcy. Ponadto zaznaczono, że powodowi zostało zaproponowane zwiększenie wynagrodzenia do kwoty 3.500,00 zł. W ocenie pracodawcy, warunki te w żaden sposób nie zmierzały do pogorszenia dotychczasowych warunków pracy.

(dowody:

- pismo z 28.05.2022 r. – k. 126-127 akt, k. 114-115 akt IV P 169/22)

Po otrzymaniu pisma z 28 maja 2022 r. powodowie postanowili skorzystać z pomocy prawnej. Zwrócili się w tej sprawie do r. pr. M. I., która, po analizie wypowiedzeń zmieniających, poinformowała ich, że są one wadliwe z powodu wskazania w nich umów o pracę, które już nie obowiązują. Z tego powodu wypowiedzenia nie wywołują żadnych skutków prawnych.

Pismami z dnia 24 czerwca 2022 r. powodowie reprezentowani przez r. pr. M. I. wskazali, że dokonane wobec nich wypowiedzenie zmieniające nie wywołuje skutku w postaci ustania umowy o pracę z dniem 30 czerwca 2022 r. Wypowiedzenia zmieniające zostały skierowane do nieobowiązujących już umów o pracę, w przypadku powódki umowy z dnia 12 listopada 2003 r., a w przypadku powoda umowy z dnia 11 sierpnia 1980 r. Prowadzi to do wniosku, że złożone oświadczenia z dnia 30 marca 2022 r. jest bezskuteczne i nie wywołuje skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę z dniem 30 czerwca 2022 r. Powodowie zapowiedzieli, że po dniu 30 czerwca 2022 r. (powódka po ustaniu zwolnienia lekarskiego) stawia się celem świadczenia pracy.

Pismem z dnia 29 czerwca 2022 r. pozwany wskazał, że podane w wypowiedzeniach daty są prawidłowe, gdyż są to daty nawiązania stosunku pracy. Nie może to więc być zakwalifikowane jako błąd formalny, ani też wpływać na skuteczność oświadczeń złożonych przez pracodawcę. Tym samym stosunki pracy powodów ulegną rozwiązaniu z dniem 30 czerwca 2022 r.

(dowody:

- zeznania świadka P. K. (1) – protokół elektroniczny z 22 listopada 2022 r., 00:49:07-01:33:57, k. 195 – 196 akt,
- zeznania świadka J. Ż. – protokół elektroniczny z 22 listopada 2022 r., 02:21:01-02:47:56, k. 197v. – 198 akt,
- przesłuchanie powódki J. S. – protokół elektroniczny z 31 stycznia 2022 r., 00:01:18-00:38:04, k. 199-200 akt,
- przesłuchanie powoda J. M. (1) – protokół elektroniczny z 31 stycznia 2022 r., 00:38:04-00:56:06, k. 200-201 akt,
- pismo z 24.06.2022 r. – k. 130-131 akt, k. 30-31 akt IV P 169/22,
- pełnomocnictwa - k. 132 akt,
- pismo z 29.06.2022 r. – k. 133-134 akt, k. 31-32 akt IV P 169/22)

W czerwcu 2022 r. powodowie pytali E. C., czy otrzymają odprawę. E. C. nie miał wiedzy na ten temat i dlatego zadzwonił do kadrowej w W.. Ona odpowiedziała, że nie ma dyspozycji w tym przedmiocie. Informację tę przekazał powodom, którzy zapowiedzieli, że będą walczyć o odprawy w sądzie.

(dowody:

- zeznania świadka E. C. – protokół elektroniczny z 22 listopada 2022 r., 01:33:57-02:21:00, k. 196 – 197 akt)

W dniu 1 lipca 2022 r. powód, J. Ż. i P. K. (1) stawili się w zakładzie zgłaszając gotowość podjęcia pracy. Złożyli też pismo w tej sprawie. E. C. nie dopuścił ich jednak do wykonywania pracy.

(dowody:

- pismo z 01.07.2022 r. – k. 123 akt IV P 169/22)

Powodowie złożyli pozew w dniu 19 lipca 2022 r.

(dowody:

- stemple pocztowe na kopertach – k. 52 akt, k. 42 akt IV P 169/22)

Mechanicy i elektrycy pracują w Zakładzie w P. na trzy zmiany: 6:00-14:00, 14:00-22:00, 22:00-6:00. Pracownicy biurowi pracują w godzinach 8:00-16:00. Kierowanie samochodem służbowym wymaga stosownych uprawnień. Żaden z powodów ich nie posiada.

(dowody:

- zeznania świadka E. C. – protokół elektroniczny z 22 listopada 2022 r., 01:33:57-02:21:00, k. 196 – 197 akt,
- przesłuchanie L. D. – protokół elektroniczny z 31 stycznia 2022 r., 00:56:19-01:25:14, k. 201-201v. akt)

Sąd zważył, co następuje:

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł na dokumentach załączonych do akt sprawy, zeznaniach świadków P. K. (1), J. Ż. i E. C. oraz przesłuchaniu stron procesowych, tj. powoda J. M. (1) i powódki J. S. oraz przesłuchiwanego za stronę pozwaną L. D..

Sąd dał wiarę dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy, ponieważ żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości, a sąd nie znalazł powodów, aby odmówić im wiarygodności z urzędu.

W przedmiotowej sprawie uwidoczniły się dwie okoliczności sporne, choć już teraz należy stwierdzić, że fakty których one dotyczyły nie miały dla rozstrzygnięcia sprawy znaczenia rudymenarnego. Pierwsza odnosiła się do tego, czy podczas spotkania w dniu 30 marca 2022 r. L. D. przedstawił propozycję korzystania z samochodu służbowego podczas ewentualnych dojazdów do P.. Druga zaś dotyczyła okoliczności sporządzenia notatki ze spotkania z 30 marca 2022 r. Pozostałe relewantne z punktu widzenia niniejszej sprawy fakty były przedstawione przez świadków i strony procesu w sposób jednolicie zgodny. Tym samym Sąd uznał zeznania świadków i stron w przeważającej części za wiarygodne.

Gdy chodzi o pierwszą z wymienionych kwestii spornych, Sąd uznał w tym zakresie za wiarygodne zeznania powódki, która podnosił, że w czasie spotkania w dniu 30 marca 2022 r. L. D. nie zaproponował jej możliwości dojazdów samochodem służbowym do Zakładu w P.. Wypowiedzi powódki były bardzo stanowcze i konsekwentne. Wprawdzie odmiennie twierdzili L. D. i świadek E. C., lecz ich wypowiedzi z kolei nie cechowały się takim stopniem kategoryczności. Stąd też Sąd uznał, że w przypadku powódki L. D. zwyczajnie zapomniał o przekazaniu jej informacji o ewentualnych dojazdach samochodem służbowym.

Odnosząc do drugiej kwestii podnieść należy, iż brak było podstaw, aby kwestionować w tej mierze zeznania L. D. i E. C.. L. D. wskazał, że notatkę sporządził bezpośrednio po spotkaniu w dniu 30 marca 2022 r., zaś przekazał ją do podpisu E. C. w czerwcu, co świadek potwierdził w swych zeznaniach. Sugestie co do możliwości sprokurowania notatki tylko na potrzeby postępowania są więc gołosłowne.

Powodowie zgłosili w przedmiotowej sprawie dwa roszczenia: o odszkodowanie w związku z wadliwym wypowiedzeniem warunków pracy i płacy oraz odprawę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracodawcy. Twierdzili także, że skuteczność oświadczeń z 30 marca 2022 r. budzi wątpliwości, albowiem zostały w nich wskazane błędne daty umów o pracę. W pierwszej kolejności Sąd rozważy kwestię skuteczności wypowiedzeń zmieniających, a następnie podda analizie zgłoszone roszczenie odszkodowawcze i na końcu roszczenia o zasądzenie odprawy.

Skuteczność wypowiedzeń zmieniających

Powodowie podnosili w toku postępowania, że dokonane wobec nich wypowiedzenia nie były skuteczne, albowiem podano w nich daty umów o pracę, które w momencie wręczenia im oświadczeń w przedmiocie zmiany treści stosunku pracy już nie obowiązywały. W toku dalszego zatrudnienia powodów zostały one zastąpione kolejnymi umowami. W opozycji do tych twierdzeń pozwany podnosił, że doszło jedynie do błędu, który w żaden sposób nie wpływał na skuteczność dokonanych wypowiedzeń.

Oceniając przedstawioną sytuację w perspektywie art. 65 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. („Oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje”), w ocenie Sądu, stanowisko powodów nie zasługiwało na uwzględnienie (zob. także przywoływane przez pozwanego w piśmie z dnia 29 września 2022 r. orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z 1 października 1999 r., I PKN 251/99, OSNP 2001/3, poz. 70 i postanowienie z 6 kwietnia 2005 r., II PK 333/04, LEX nr 2581713). Nie budziło żadnych wątpliwości, że celem pozwanego było rozwiązanie aktualnie istniejących stosunków pracy. Cel ten był oczywisty też dla powodów, co wynikało z ich zeznań. Odmiennie twierdzenia powodów, które pojawiły się pod koniec czerwca 2022 r., a także będąca ich konsekwencją akcja zgłoszenia gotowości do pracy w dniu 1 lipca 2022 r., miały charakter koniunkturalny. Powodowie w ten sposób chcieli wymóc na pozwanym wypłatę odpraw. Doskonale bowiem zdawali sobie sprawę z tego, że dalsze ich zatrudnienia w Zakładzie (...) w T. jest niemożliwe z powodu wyczerpania się puli zadań, która mieli do wykonania. Zresztą paradoksalnie, gdyby uznać trafność argumentacji powodów, to wówczas powództwa podlegałyby oddaleniu w całości z tej racji, że nie doszło do skutecznego rozwiązania umów o pracę. Podstawowym elementem faktycznym roszczeń powodów jest przecież fakt rozwiązania z nimi stosunków pracy.

Roszczenia o odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p.

Roszczenia odszkodowawcze powodów zmierzały do zakwestionowania zasadności lub zgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę i miały oparcie w art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 §1 k.p. Pierwszy z wymienionych przepisów stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W niniejszej sprawie nie było jednak potrzeby badania wypowiedzeń z dnia 30 marca 2022 r. pod względem ich zasadności lub zgodności z prawem. Na skutek własnych decyzji powodowie wnieśli bowiem odwołania z uchybieniem terminu z art. 264 § 1 k.p., co zwalniało z powinności merytorycznego badania wskazanych oświadczeń pracodawcy. W myśl tego przepisu odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Wypowiedzenia doręczono powodom w dniu 30 marca 2022 r., zaś pozwy zostały nadane na pocztę w dniu 19 lipca 2022 r. Opóźnienie sięgało więc prawie 3 miesięcy. Termin,

o którym mowa w art. 264 § 1 k.p. ma charakter materialnoprawny, a zatem jego naruszenie skutkuje oddaleniem powództwa, chyba że wystąpią okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Zasady przywrócenia terminu określa art. 265 k.p. Stanowi on, że jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o której mowa w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Powodowie uzasadniając wniosek o przywrócenie terminu wskazywali, że nie złożyli odwołania w przepisany terminie 21 dni, albowiem pozostawali w błędnym, jak się okazało, przekonaniu, że pozwany ostatecznie rozwiąże z nimi stosunek pracy na uczciwych zasadach, tym bardziej, że pozwany wygaszając pracę zakładu w T. rozwiązywał już stosunek pracy z wieloma pracownikami, z którym rozstawał się polubownie na etapie sądowym lub przedsądowym. Powodowie zaznaczyli, że należeli do ostatniej grupy pracowników, z którymi pozwany rozwiązywał stosunek pracy, liczyli więc na jego uczciwość, tym bardziej, że zarówno pojawiały się nieoficjalne informacje dotyczące wypłaty odpraw. W toku dalszego postępowania, w tym w czasie przesłuchania, powodowie nie rozwinęli swojej argumentacji.

Przywołane przez powodów motywy wniosku o przywrócenie terminu w żadnym razie nie wskazywały na brak zawinienia po ich stronie. Powodowie twierdzili przecież tylko, że liczyli na rozwiązanie umowy o pracę na uczciwych zasadach, co miało, w ich przekonaniu polegać na wypłaceniu odpraw, ewentualnie także odszkodowań, po ustaniu stosunku pracy. Kwestia wypłaty odpraw nijak się jednak miała do kwestii zasadności lub zgodności z prawem dokonywanych wobec nich wypowiedzeń zmieniających. Nie wikłając się w drobiazgowo rozważania prawne wystarczy wskazać, że roszczenie o odprawę staje się wymagalne pierwszego dnia po ustaniu zatrudnienia, a więc znacznie po upływie terminu na wniesienie tak długą bierność powodów li tylko oczekiwaniem na wypłatę odprawy. Należy też wskazać, że pozwany w żaden sposób nie wpływał na postawę powodów. Nie zwodził ich perspektywą wypłaty odprawy w celu zaniechania wniesienia powództwa opartego o art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p.

W tym stanie rzeczy powództwa w części dotyczącej odszkodowania podlegały oddaleniu na podstawie art. 264 § 1 k.p. (a contrario).

Roszczenia o odprawę z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.; dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych) 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 nie dotyczących 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.

Przepis 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.

Nie budzi wątpliwości, że wskazane powyżej przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych mają zastosowanie także do rozwiązania umowy o pracę w przypadku wypowiedzenia zmieniającego. Zagadnienie prawa do odprawy w przypadku wypowiedzeń zmieniających nie budzi większych wątpliwości. W wyroku Sądu Najwyższego z 27 sierpnia 2013 r., II PK 340/12, LEX nr 1409529 stwierdzono, że rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego

wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika. W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych. W takiej bowiem sytuacji rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy.

Z kolei w wyroku z 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11, LEX nr 1219488 podkreślono, że dokonując ocen w tym przedmiocie należy po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 listopada 1990 r., OSP 1991/9, poz. 212; z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNAPiUS 2002/2, poz. 40). 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 nie dotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach (wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNAPiUS 2001/19, poz. 576). Można więc przyjąć, że złożenie takiej propozycji jest z istoty rzeczy korzystne dla pracownika, ponieważ pozwala mu na zachowanie miejsca pracy. Za takim podejściem przemawia także okoliczność, że odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, przysługuje pracownikom, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą, a nie pracownikom, którym pracodawca zmienia warunki pracy lub płacy i proponuje w dobrej wierze dalsze zatrudnienie. Z tego względu po odmowie ich przyjęcia, odprawa może być zasądzona tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozorowanej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to oczywiście ma on prawo to uczynić.

Mając na względzie wypracowane w orzecznictwie kryteria, należało uznać, że istniały racjonalne podstawy odmowy przyjęcia przez powodów zaproponowanych im w wypowiedzeniu zmieniającym warunków zatrudnienia.

Zasadniczą przyczyną odmowy przyjęcia przez powodów nowych warunków zatrudnienia była odległość Zakładu (...) w P. od ich miejsca zamieszkania. W przypadku powoda chodziło o około 85 km, a w przypadku powódki o około 60 km. Oznacza to, że pod względem temporalnym dzienna aktywność zawodowa powodów wzrosłaby o co najmniej 2 godziny, gdyż dojazd z T. do P. i z powrotem zajmuje właśnie około 2 godzin. W przypadku trudniejszych warunków pogodowych zapewne byłby on jeszcze dłuższy. Nie można było, w ocenie Sądu, oczekiwać od powodów, żeby godzili na to, aby sfera ich życia zawodowego rozrastała się o dalsze dwie godziny, bez żadnych widocznych gratyfikacji.

Dokonując tej oceny Sąd miał też na względzie sytuację osobistą i zawodową powodów. J. M. (1) pracował w Zakładzie (...) w T. od 1980 r., a powódka od 2003 r. W zasadzie całe swe życie zawodowe związała z tym miejscem pracy. Naturalnie też dostosowali do niego swoje aktywności pozazawodowe. Trudno więc teraz oczekiwać od powodów, aby po tak długim okresie czasu decydowali się na tak znaczące zmiany w swoim życiu zawodowym, a w konsekwencji także prywatnym. Pamiętać też należy, że powód w dacie wręczenia mu wypowiedzenia zmieniającego miał 63 lat, a więc był w wieku, w którym zdolności adaptacyjne w zakresie tak istotnych zmian, jak te, które proponował pracodawca, siłą rzeczy są dość ograniczone.

Gdy chodzi zaś o powódkę, to zauważyć trzeba, iż wychowuje one 11-letnią córkę, która wymaga codziennej troski. Córka powódki uczestniczy w zajęciach pozalekcyjnych, które odbywają się w godzinach popołudniowych i wieczornych. Konieczne jest zaprowadzanie jej na te zajęcia i odprowadzania z nich. Ponadto to na powódce spoczywa przede wszystkim ciężar prowadzenia gospodarstwa domowego, gdyż mąż powódki często przebywa w podróżach służbowych. Czas poświęcony na dojazdy do P. w zasadzie rujnowałaby przedstawioną organizację życia codziennego.

Pozwany podnosił, że ewentualne niedogodności związane z koniecznością dojazdu do P. miało łagodzić zapewnienie powodowi dojazdów samochodem służbowym, co oznacza też, że ponosiliby oni kosztów z tym związanych. W przypadku powoda pozwany ponadto wskazał na podwyższenie kwoty wynagrodzenia do 3.500,00 zł, a w przypadku powódki na możliwość wykonywania pracy zdalnie przez dwa dni w tygodniu.

Odnosząc się do twierdzeń pozwanego w przedmiocie zapewnienia powodowi samochodu służbowego wskazać należy, iż powściągliwy stosunek powodów do tych twierdzeń był jak najbardziej zrozumiały. Po pierwsze, abstrahując od tego, czy owe obietnice były także kierowane do powódki, podkreślić trzeba, że zapewnienia pozwanego nie miały stanowczego charakteru. Były to tylko słowne deklaracje wiceprezesa zarządu L. D.. W szczególności nie zostały one wprowadzone do treści wypowiedzeń zmieniających. Powodowie zasadnie mogli się więc obawiać, czy deklaracje te będą przestrzegane, a jeżeli nawet tak, to jak długo.

Po drugie, bardzo dużo wątpliwości wiązało się z praktyczną stroną ich realizacji, skoro D. Techniczny, w którym miałby pracować powód pracował w systemie trzyzmianowym, zaś powódka, jako pracownica D. Kadr, pracowałaby w systemie jednonocnym, przy czym żadna ze zmian się nie pokrywała. Trudno sobie wyobrazić w tej sytuacji, w jaki sposób pracownicy mieliby dojeżdżać do P. jednym autem służbowym. Pozwany poprzestał tylko na ustnych deklaracjach zapewnienia samochodu służbowego, lecz nie przedstawił pracownikom spójnej koncepcji dojazdów. Pozwany wprawdzie podnosił, że pracownicy nie dali mu na to szansy, gdyż kategorycznie odmówili przyjęcia nowych warunków, lecz przecież powodowie wiedzieli, że propozycja pozwanego w tym przedmiocie jest mało konkretna na podstawie doświadczeń pracowników, których stosunki pracy uległy wcześniej rozwiązaniu, a pozwany w tym zakresie swego stanowiska ani nie zmienił, ani nie doprecyzował. Zresztą, w ocenie Sądu, tej koncepcji w ogóle nie było, o czym świadczą zeznania L. D.. Jasno z nich wynikało, że na bieżąco tworzył on zasady dowozu samochodem służbowym powodów do P.. Świadczyła o tym choćby rzucona a hoc myśl wprowadzenia jednej zmiany dla powodów, albo przesunięcia czasu pracy powódki na godzinę 6:00.

Po trzecie, trafnie zastrzeżenia powodów wzbudzało też to, kto miałby kierować samochodem służbowym. Wiązało się to z koniecznością posiadania stosownych uprawnień, którymi żaden z powodów nie dysponował. Zrozumiały były też obawy powodów, jak i świadków P. K. (2) i J. Ż., co do przyjmowania na siebie odpowiedzialności za pasażerów auta służbowego, jak i za same auto.

Gdy chodzi o zwiększenie wynagrodzenia powoda do kwoty 3.500,00 zł, to, w ocenie Sądu, postrzegać ją należy nie tyle jako wyraz dążenia do zrekompensowania niedogodności związanych z dojazdami, lecz jako wręcz konieczne urealnienie wynagrodzenia powoda, który jako elektryk uzyskiwał wynagrodzenie w kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę. W aktualnych realiach rynku pracy trudno bowiem oczekiwać, aby doświadczony elektryk zgodził się na pracę za wynagrodzeniem opiewającym na kwotę właśnie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Ponadto kwota podwyżki miała w zasadzie charakter symboliczny, a więc nie może świadczyć o atrakcyjności zaproponowanych powodowi nowych warunków pracy i płacy.

L. D. w toku zeznań wskazywał, że przede wszystkim w przypadku powoda bardzo liczył na to, że podejmie on pracę w Zakładzie w P.. Tworzył miraż wręcz świetnych warunków zatrudnienia, gdyby powód zdecydowałby się zaakceptować wypowiedzenie zmieniające. Rzecz w tym, że owe warunki nie znalazły jakiegokolwiek odzwierciedlenia w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 30 marca 2022 r., a ponadto zostały przedstawione powodowi już po złożeniu przez niego oświadczenia, że nie przyjmuje nowych warunków pracy i płacy. Skoro nie były one uwikłane w proces motywacyjny powoda, to tym samym okoliczności te nie miały żadnego znaczenia dla sprawy.

Odnosząc się do złożonej powódce propozycji pracy zdalnej przez 2 dni w tygodniu w pierwszej kolejności zauważyć należy, że podczas spotkania w dniu 30 marca 2022 r. pozwany wiązał wskazaną propozycję z porozumieniem zmieniającym. Nie było mowy o tym, że jest ona aktualna także w przypadku wypowiedzenia zmieniającego. Dopiero w toku procesu pozwany potwierdził, że tak właśnie jest. Podejmując decyzję w przedmiocie nowych warunków pracy i płacy powódka nie mogła więc mieć niebudzącego wątpliwości przekonania, czy propozycja pracy zdalnej nadal jest aktualna. Niezależnie od tego podnieść trzeba, że ewentualne korzyści związane z pracą zdalną w żaden sposób nie

rekompensowały niedogodności łączących się z pracą stacjonarną w P. przez 3 dni w tygodniu. Nadal byłoby one na tyle duże, iż decyzja powódki o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy niezmiennie jawi się jako rozsądna.

Oceniając ewentualne nowe warunki pracy powódki należy także odnotować, że dokonując wypowiedzenia zmieniającego pozwany w istocie pozbawił też powódkę prawa do dodatku za udział w projekcie F. O. w kwocie 225,00 zł. Z wypowiedzenia zmieniającego wprost wynikało, że zadania związane z tym projektem przechodzą do zakładu w L.. Nie można wykluczyć, że skutkowało to wstrzymaniem dalszej wypłaty wskazanego dodatku, ewentualnie wypowiedzeniem zmieniającym umowę o pracę w tym zakresie. Doszłoby więc do realnej obniżki wynagrodzenia powódki.

Końcowo warto też zauważyć, że pracodawca nie zaprezentowała pracownikom spójnej koncepcji ich pracy w Zakładzie (...) w P.. Nie tylko, jak już wskazano, nie znali oni zasad codziennych dojazdów do pracy, ale też nie wiedzieli, jak będzie wyglądało ich codziennie funkcjonowanie w nowym miejscu pracy. Powodowie byli pełni obaw w tym zakresie, a ich niepokój w tym zakresie nie był nieuzasadniony. Mieli wiedzę o doświadczeniach jedynej osoby z grona szeregowych pracowników, która zdecydowała się podjąć pracę w P., tj. Z. H.. Z zeznań tego świadka wynikało, że nie spodziewano się jego przyjazdu do Zakładu w P., nie zabezpieczono mu adekwatnej pracy, wbrew wcześniejszym uzgodnieniom miałby pracować w części produkcyjnej, choć obiecano mu, że będzie pracował w charakterze handlowca. Ostatecznie świadek realnie wykonywał pracę tylko przez 2 dni. Wobec tych relacji, powodowie mieli prawo obawiać się jak będzie wyglądało ich dalsze zatrudnienie w nowym miejscu pracy. Pracodawca nie podjął żadnych działań, aby te niepokoje w jakiś sposób zminimalizować. Oczywiście, przedstawiona w tym miejscu argumentacja nie ma znaczenia rozstrzygającego, lecz nie może być ona pominięta w procesie badania, czy należało oczekiwać od powodów przyjęcia nowych warunków zatrudnienia.

Sumą przedstawionych rozważań jest konstatacja, że rozwiązanie z powodami stosunków pracy nie było spowodowane przyczynami leżącymi wyłącznie po ich stronie. Zaproponowane warunki pracy były dla nich niekorzystne, a decyzja o ich nieprzyjęciu była racjonalna. Tym samym, kierując się treścią art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych, tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika na rzecz powoda zasądzone kwotę 9.030,00 zł, zaś na rzecz powódki kwotę 13.275,00 zł.

Należy wyjaśnić, że wynagrodzenie za pracę powódki składało się z dwóch składników: wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 4.200,00 zł oraz dodatku w kwocie 225,00 zł w związku z uczestnictwem w projekcie F. O.. Dodatek był traktowany jako składnik wynagrodzenia za pracę, co wprost wynikało z zeznań powódki i L. D..

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. Jako datę początkową roszczenia odsetkowego przyjęto, zgodnie z żądaniami pozwów, dzień ich wniesienia, tj. 19 lipca 2022 r. Zaznaczyć trzeba, że roszczenia o odprawę stają się wymagalne pierwszego dnia po ustaniu stosunku pracy.

Zgodnie z treścią przepisu art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności co do kwot miesięcznego wynagrodzenia za pracę powodów.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art 98 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Powodowie przegrali sprawę w części dotyczącej odszkodowania, zaś wygrali ją w zakresie odprawy. Wysokość wynagrodzenia radcy prawnego w części dotyczącej odszkodowania ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1, a w części dotyczącej odprawy na podstawie § 2 pkt 4 i 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.). Reasumując, na rzecz powoda podlegała zasądzeniu kwota 1.170,00 zł, a na rzecz powódki kwota 2.520,00 zł. Sąd uznał, że roszczenie powodów dotyczące odszkodowania było na tyle mało umotywowane, że nie było podstaw, aby zwolnić powodów od ponoszenia kosztów zastępstwa procesowego w tej części (zob. także wniosek z art. 108 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Dz.U. z 2021 r., poz. 1125 ze zm.)

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art 113 ust. 1 w zw. z art 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Zgodnie z tym przepisem należało pobrać od pozwanego nieuiszczoną przez powodów opłatę

od pozwów w tej części, w której powodowi sprawę wygrali (powód - 500,00 zł, powódka – 664,00 zł), zaś opłatą od pozwów w zakresie roszczeń odszkodowawczych należało obciążyć Skarb Państwa.

sędzia Andrzej Kurzych