

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 kwietnia 2019 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w K.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Jarosław Walentynowicz
Protokolant:	st. sekr. sądowy Elżbieta Marciniak

po rozpoznaniu w dniu 18 kwietnia 2019 r.

sprawy E. P.

przeciwko Przedsiębiorstwu Usługowo-Handlowemu (...) Sp. z o. o. w M.

o zapłatę odprawy

I. powództwo oddala;

II. zasądza od powoda E. P. na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa Usługowo-Handlowego (...) Sp. z o. o. w M. kwotę 1350,00 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

Powód E. P. wniósł o zapłatę przez pozwanego Przedsiębiorstwo Usługowo-Handlowe (...) sp. z o.o. w M. kwoty 9600 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 2 lipca 2018r. Na rozprawie sprecyzował, że żądana kwota jest dochodzona z tytułu należnej odprawy w związku z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy przez pracodawcę w dniu 20.03.2018r.

W uzasadnieniu pozwu stwierdzono, że strona pozwana wypowiedziała powodowi warunki pracy i płacy w części dotyczącej stanowiska pracy (z kierownika elewatora do pracownika gospodarczego) z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30.06.2018r. Wiązało się to z obniżeniem wynagrodzenia z kwoty 3200zł + premia uznaniowa do 2400zł miesięcznie. Przyczyną tego wypowiedzenia była długotrwała absencja chorobowa E. P., która spowodowała reorganizację pracy w elewatorze.

Ponadto powód wywodził, że był wieloletnim i sumiennym pracownikiem pozwanego, pełnił w zakładzie kierowniczą funkcję z czym wiązało się odpowiednio wysokie wynagrodzenie i premia, czego pozbawiały go nowo zaproponowane warunki pracy i płacy. Powód w marcu 2017r. uległ poważnemu wypadkowi, czego skutkiem było zwolnienie lekarskie od 27.03.2017r. do 2.10.2017r., zaś od 3.10.2017r. do 31.12.2017r. pobierał świadczenie rehabilitacyjne.

W dniu 1.01.2018r. powód wrócił do pracy z orzeczeniem lekarskim wskazującym na zdolność do pracy z wyłączeniem prac na wysokości i z intencją dalszej pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku kierownika elewatora. Od tego czasu wykorzystywał zaległy urlop.

W dniu 20.03.2018r. otrzymał wypowiedzenie warunków pracy i płacy w części dotyczącej stanowiska pracy oraz wynagrodzenia z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 czerwca 2018r. Według nowych warunków z kierownika elewatora miał stać się pracownikiem gospodarczym co byłoby nieadekwatne do jego kompetencji, stażu i stanu zdrowia. W związku z tym, w ocenie powoda rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika i należna mu jest odprawa pieniężna w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości jako opartego o błędną wykładnię art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników i przyjęcie, że w stanie faktycznym przedmiotowej sprawy zaproponowane powodowi nowe warunki pracy i płacy stanowiło wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy.

W ocenie pozwanego zmiana warunków pracy była konieczna. W elewatorze w K. pozwana spółka zatrudnia łącznie 3 osoby – kierownika, pracownika gospodarczego i laborantkę. W związku ze stanem zdrowia powoda nie mógł on pełnić funkcji kierownika, który w sposób oczywista odpowiada za całość i musi mieć stosowne uprawnienia w tym do pracy na wysokości. Nie miał też powód uprawnień laboranta. Jedynym rozwiązaniem dla dalszego zatrudnienia było zaproponowanie jedynej możliwej funkcji – czyli pracownika gospodarczego, na co powód nie wyraził zgody. Pozwany podniósł, że zdaje sobie sprawę, że nowe stanowisko jest niżej płatne, ale niższa o 25% pensja nie różni się od poprzedniej w sposób rażący na tyle by uznać, że występuje sytuacja mogąca skutkować wypłatą odprawy w rozumieniu wskazywanej ustawy.

Sąd zważył:

Ze znajdującego się w aktach osobowych wypowiedzenia warunków pracy lub płacy przez pracodawcę wynika, że jego bezpośrednią przyczyną była „**długotrwała absencja chorobowa, która spowodowała reorganizację pracy w elewatorze**”. Dokument ten z dnia 20.03.2018r. powód podpisał i złożył oświadczenie, że nie wyraża zgody na proponowane warunki. W związku z tym umowa po okresie wypowiedzenia została rozwiązana i w dniu 2.07.2018r. wydane zostało świadectwo pracy, które powód zaakceptował i którego odbiór pokwitował w dniu 10.07.2018r.

Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim od 27 marca 2017r. do 2.10.2017r., zaś od 3.10.2017r. do 31.12.2017r. pobierał świadczenie rehabilitacyjne. (dowody: akta osobowe).

W świetle powyższego nie można uznać, że wypowiedzenie zmieniające, którego nowych warunków zatrudnienia powód nie przyjął, jednak, którego treść i zaakceptował i nie złożył środków odwoławczych w tym przykładowo roszczenia o odszkodowanie, skutkowało ostatecznie rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników w rozumieniu ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Główną bowiem przyczyną wypowiedzenia była jak najbardziej przyczyna leżąca po stronie pracownika – długotrwała absencja chorobowa powodująca reorganizację pracy w elewatorze. To jest w ocenie sądu decydujące dla stwierdzenia, że nie może tu być mowy o odprawie w świetle cytowanej ustawy, art. 8 i 10.

Ważna jest też okoliczność, ale dodatkowo tylko i uzupełniająco do rozważań przedstawianych wyżej, że w konkretnym zakładzie powoda – elewatorze w K. zatrudnionych jest tylko 3 do 4 pracowników. Powód, jak wynika z jego twierdzeń, jak i przesłuchanych w sprawie świadków był istotnie pracownikiem cenionym. Pozwany nie mógł zatrudnić go nadal na stanowisku kierownika, ale doceniając, chciał to uczynić i zaproponował pracę w charakterze pracownika gospodarczego. W zakładzie o tak niewielkim składzie osobowym pozwany nie miał wielkich, a właściwie żadnych możliwości manewru i zrobił co mógł. Nie mógł zatrudnić jako kierownika osoby nie mającego pełnych uprawnień do kierowania elewatorami, ale mógł doceniając zasługi wieloletniego pracownika powierzyć mu inną funkcję, naturalnie, że gorzej opłacaną. (dowody: przesłuchania świadków Ł. Ł. i M. M. – k. 77v-78v). Nie można też przykładać nadmiernej roli jakimś szczególnym kompetencjom powoda, gdyż do pełnienia funkcji kierownika elewatora w K. nie są wymagane

jakieś szczególne kwalifikacje – głównie liczy się ogólną solidność i doświadczenie oraz oczywiście fizyczną zdolność do wykonywania obowiązków. Nie była nowa propozycja jakąś degradacją pracownika, a jedynie próbą dostosowania sytuacji do istniejących warunków faktycznych niewielkiego oddziału pracy pozwanego.

Stąd uznając, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę była przyczyna leżąca po stronie powoda – długotrwała absencja chorobowa dezorganizująca pracę w zakładzie orzeczono jak w sentencji i pozew oddalono.

W tej sytuacji należało zasądzić od powoda na rzecz pozwanego koszty zastępstwa procesowego.