

Sygn. akt VIII *Pa 84/17*

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek
Sędziowie:	SSO Grzegorz Tyrka SSR del. Magdalena Kimel (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 12 października 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa W. B. (...)

przeciwko (...) S.A. (...) Oddział w K.

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 22 marca 2017 r. **sygn. akt** IV P 500/16

1) zmienia zaskarżony wyrok:

- w punkcie 1 w ten sposób, że powództwo oddala;

- w punkcie 3 w ten sposób, że odstępuje od obciążania powoda kosztami postępowania;

2) odstępuje od obciążania powoda kosztami postępowania apelacyjnego;

3) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2854,07 zł (dwa tysiące osiemset pięćdziesiąt cztery złote i siedem groszy) tytułem zwrotu zasądzzonego świadczenia.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 84/17

UZASADNIENIE

Powód W. B. pozwem skierowanym przeciwko (...) SA (...) Oddział w K., po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu domagał się zasądzenia kwoty 8.562,21 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 września 2016 roku, tytułem odprawy pieniężnej za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niezależnych od pracownika oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów postępowania. W uzasadnieniu wskazał, że pozwana wypowiedziała mu dotychczasowe warunki pracy i płacy i zaproponowała nowe, których nie przyjął z uwagi na znaczącą zmianę w zakresie miejsca świadczenia pracy: z P. na K.. Podniósł, że nowe warunki w części dotyczącej zmiany miejsca wykonywania pracy były na tyle niedogodne, iż z góry wiadomo było, że powód ich nie przyjmie. Dojazd do nowowskazanego miejsca pracy wiązałby się dla powoda z dużą niedogodnością pod względem czasu poświęconego na dojazd oraz kosztami samego dojazdu. Wywodził, że w zakładzie pracował na trzy zmiany, co tym bardziej utrudniało by mu dojazd na drugą i trzecią zmianę. Biorąc pod uwagę fakt, że dojazd do nowo wskazanego miejsca pracy zabierałby powodowi znaczną ilość czasu, a dojazd na określone godziny byłby wręcz nierealny, powód odmówił przyjęcia nowych warunków pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że zaproponowane powodowi nowe warunki pracy nie były dla niego niekorzystne. Dojazd do pracy w ramach tzw Aglomeracji (...), przy uwzględnieniu rozbudowanej infrastruktury, trudno uznać za poważną zmianę warunków pracy, odbiegającą od realiów rynku pracy. Pozwana odnosząc się do pracy zmianowej podniosła, że taki rozkład czasu pracy wprowadzany jest tylko w razie potrzeb (np. w razie zwiększonej ilości zamówień), zawsze jednak wtedy pracodawca umożliwi pracownikom spoza K. ustalenie indywidualnych godzin pracy, tak by dopasować możliwości dojazdu. W dalszej części pozwana wywodziła, że zaproponowała powodowi stałą podwyżkę wynagrodzenia, dodatkowo kwotę 700 zł tytułu integracji zakładów, która miała być wypłacana przez okres 12 miesięcy. Zdaniem pozwanej, zaproponowano powodowi nowe warunki obiektywnie do przyjęcia (w tym znacznie wyższe wynagrodzenie), zaś sama zmiana miejsca pracy nie stanowiła sztykany, czy nie była bardzo niekorzystna (poważna), a zatem odmowa przyjęcia takich warunków winna być traktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy.

Wyrokiem z dnia 22 marca 2017 r. Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach w punkcie pierwszym wyroku wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 8 562,21 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niezależnych po stronie pracownika, a w punkcie trzecim wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1 350 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania. Ponadto w punkcie piątym wyroku nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2 854, 07 zł brutto.

Sąd I Instancji ustalił, że powód był zatrudniony w zakładzie (...)+ (...) Spółka z o.o. w P. w oparciu o umowy pracę. Pracował tam ponad 8 lat do dnia rozwiązania stosunku pracy. Spółka, w której powód był zatrudniony została przejęta przez pozwaną Spółkę.

Pod koniec marca 2016 roku powód otrzymał od pozwanej Spółki wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Powodowi zaproponowano podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego, przyznanie dodatku integracyjnego w kwocie 700 zł miesięcznie przez okres jednego roku, zmianę miejsca świadczenia pracy na K. ul. (...) i uchylenie wszelkich warunków pracy i płacy wynikających z obowiązującego w E.+Z. Regulaminu wynagradzania.

Powód przed upływem połowy okresu wypowiedzenia złożył pozwanej Spółce oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków. Stosunek pracy z pozwaną Spółką powód rozwiązał z dniem 30 czerwca 2016 roku.

W sierpniu 2016 roku powód bezskutecznie wezwał pozwaną Spółkę do zapłaty odprawy w terminie do dnia 31 sierpnia 2016 roku. Wysokość trzymiesięcznej odprawy wyniosła dla powoda kwotę 8562,21 zł.

Sąd I Instancji ustalił, że powodem nieprzyjęcia przez W. B. nowych warunków był fakt, iż sprawuje on opiekę nad niepełnosprawną córką, której każdego dnia przed godziną 15.00 pomaga w powrocie z rehabilitacji. Praca w K. do godziny 14.00, uniemożliwiłaby mu powrót do domu przed godziną 15.00, albowiem musiałby dojeżdżać do pracy autobusem, gdyż nie posiada prawa jazdy.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I Instancji zważył, że roszczenie powoda o odprawę pieniężną zasługuje na uwzględnienie.

Powołując się na art. 8 i 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2015 r. I PK 290/14 LEX nr 1956555, Sąd I instancji wskazał, że w ugruntowanym już orzecznictwie przyjmuje się, iż art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji, gdy następuje ono po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Sąd Rejonowy przytoczył również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08 (LEX nr 738347), w którym Sąd Najwyższy podkreślił, że to, iż 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 o grupowych zwolnieniach 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. 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 zaś pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to oczywiście ma on prawo to uczynić, jednakże nie ma racjonalnego powodu, który w takiej sytuacji usprawiedliwiłby wypłacanie odprawy, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i winna być oparta na wszechstronnym rozważeniu wszystkich okoliczności danego przypadku. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11, LEX nr 1219488).”.

Sąd I Instancji uznał, że powód obiektywnie mógł nie przyjąć nowych warunków, bowiem nawet podwyższenie wynagrodzenia, otrzymywanie dodatku integracyjnego, nie umożliwiło powodowi realizacji obowiązków rodzicielskich. Opieka nad niepełnosprawną córką wymagała bowiem, aby powód pracował wyłącznie rano, tak aby mieć możliwość powrotu do domu przed godziną 15.00, aby pomóc córce w powrocie do mieszkania z rehabilitacji. Popołudniami powód uczestniczył zaś w opiece nad córką. W przypadku zatem powoda nowe warunki pracy, z uwagi na sytuację rodzinną, były obiektywnie nie do przyjęcia. W takiej sytuacji trudno uznać, aby odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków mogła zostać uznana za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Z tych względów Sąd I Instancji orzekł jak w pkt 1 wyroku. O odsetkach za opóźnienie orzeczono po myśli art. 481 kc.

W punkcie 3 wyroku Sąd orzekł o kosztach procesu na mocy art. 98 kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Koszty procesu obliczono według 75% stawki minimalnej wynagrodzenia pełnomocnika z wyboru wygrywającej strony obliczonej według wartości przedmiotu sporu.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła strona pozwana i wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie 1 i 3 poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania pierwszoinstancyjnego, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku

w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego.

Strona pozwana zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- naruszenie prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, polegające na uznaniu, że nieprzyjęcie nowych warunków pracy przez powoda nie stanowiło po stronie pracownika współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy;

- naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 § 1 kpc, poprzez przekroczenie przez Sąd I instancji granic swobodnej oceny dowodów, polegające na przyjęciu, że w świetle okoliczności sprawy znaczną niedogodnością dla pracownika była zmiana miejsca pracy, gdyż z uwagi na czas dojazdu i godziny pracy przyjęcie nowych warunków uniemożliwiłoby powodowi wykonania obowiązków rodzicielskich w postaci opieki popołudniami nad niepełnosprawną córką, w tym pomoc w powrocie jej do domu o godz. 15, mimo że wykazano, jak i jest to oczywiste w świetle zasad doświadczenia życiowego, że przy pracy na I zmianę powód zdołałby i tak dotrzeć do domu na ww. godzinę, jak i istniała możliwość by ustalić z pracodawcą indywidualny rozkład czasu pracy wyłącznie na tzw. I zmianie (od 6:00 do 14:00), które to naruszenie miało wpływ na wynik postępowania.

W oparciu o art. 338 § 1 kpc pozwana wniosła o orzeczenie obowiązku zwrotu przez powoda na jej rzecz kwoty 2 854 zł jako świadczenia spełnionego wobec rygору natychmiastowej wykonalności nadanego w pkt. 5 zaskarżonego wyroku.

W uzasadnieniu apelacji strona pozwana podniosła, że praca powoda w (...) + (...) Sp. z o.o. również wiązała się z dojazdami, bowiem powód mieszka poza siedzibą dotychczasowego pracodawcy i dotychczasowym miejscem pracy, tj. P.. Dojazd z miejsca zamieszkania powoda tj. z B., do P. zajmuje ok. 11 minut, a do K. ok. 21 minut samochodem lub ok. 30 minut komunikacją miejską, a zatem dojazd w perspektywie jednej „dniówki” wiązałby się z czasem dojazdu dłuższym zaledwie o 10-15 minut w jedną stronę. Jednocześnie pozwana podniosła, że dojazd do pracy w Aglomeracji (...), przy uwzględnieniu istniejącej rozbudowanej infrastruktury, trudno uznać za poważną zmianę warunków pracy, odbiegającą od realiów rynku pracy. Zaznaczyła nadto, że komunikacja między powyższymi miastami jest bardzo rozbudowana i można skorzystać z wielu linii autobusowych czy tramwajowych. Co więcej, pozwana podkreśliła, że wobec szczególnej sytuacji pracownika, tj. opieki nad niepełnosprawnym dzieckiem, istniała też możliwość by ustalić indywidualny rozkład czasu pracy, tak by zagwarantować powodowi możliwość dotarcia do domu po skończonej pracy na godz. 15:00, jednakże powód nie przedstawił swojej sytuacji rodzinnej nowemu pracodawcy. Wobec powyższego, w ocenie pozwanej odmową przyjęcia przez powoda nowych warunków pracy, powód przyczynił się do rozwiązania umowy o pracę, gdyż zaproponowane warunki były usprawiedliwione sytuacją pracodawcy, jak również nie powodowałyby żadnej znaczącej zmiany warunków pracy i płacy oraz nie wpływałyby negatywnie na jego sytuację rodzinną i wywiązywanie się z opieki nad córką, zatem nie było racjonalnych powodów do odmowy ich przyjęcia, a tym samym nie było podstaw do wypłaty jakiegokolwiek odprawy.

W odpowiedzi na apelację, powód wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania apelacyjnego.

Powód podkreślił, że Sąd I Instancji słusznie zaznaczył, iż obowiązek opieki nad niepełnosprawnym dzieckiem ma bezwzględnie pierwszeństwo przed innymi obowiązkami co w sposób uzasadniony uprawniało powoda do odmowy zaproponowanych nowych warunków pracy, a odmowa w tym wypadku nie może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy leżąca po stronie pracownika.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej jest uzasadniona.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I Instancji z zebranego materiału dowodowego wyciągnął nieprawidłowe wnioski i niewłaściwie zastosował przepisy prawa materialnego, a to art. 8 i 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U nr 90 poz. 844), przyjmując że nieprzyjęcie przez powoda nowych warunków pracy i płacy nie stanowiło współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy.

W ugruntowanym już orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że art. 8 w/w ustawy ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08 LEX nr 738347). 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 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem (art. 10 ust. 1 tej ustawy). Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy (II PK 108/08, lex nr 738347).

Podobnie w wyroku z dnia 12 sierpnia 2009r. (II PK 38/09. LEX nr 560731) Sąd Najwyższy stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. Na przykład w wyroku z dnia 16 listopada 2000r. (I PKN 79/00 OSNP 2002 z.10 poz. 240) Sąd Najwyższy wskazał że rozwiązanie pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmienionych wymaganiach) jeżeli nastąpiło z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990r. Nr 4 poz. 19 z późn. 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. 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 niedotyczących pracownika jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziło do poważnych zmian na niekorzyść pracownika – art. 10 ust.1 ustawy z 2003r. W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 tej ustawy. 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. Za przedstawionym ujęciem rozważanej kwestii przemawiają też argumenty wynikające z wykładni systemowej, a szczególnie jej podobieństwo do problemu przysługiwania pracownikowi prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy w razie rozwiązania umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23⁽¹⁾ §4 kp (por wyrok SN z dnia 27 sierpnia 2013r II PK 340/12, LEX nr 1409529). W wyroku tym, Sad Najwyższy przypomniał, że rozstrzygając to zagadnienie Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 18 czerwca 2009r. III PZP 1/09, OSNP 2011, nr 3-4, poz. 32, orzekł że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23⁽¹⁾ §4 kp nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z 2003r., chyba, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika.

W uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy powołał się między innymi na art. 4 ust. 2 dyrektywy Rady 2001/23 WE z dnia 12 marca 2001r. w sprawie zbliżania ustawodawstwa państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. UE.L 2001.8216), stanowiący że jeżeli umowa o pracę lub stosunek pracy ulegają rozwiązaniu ponieważ przejście pociąga za sobą poważne zmiany warunków pracy na niekorzyść dla pracownika, pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do wyroku z dnia 27 sierpnia 2013 r, wskazał, że ocena, czy proponowana zmiana warunków pracy lub płacy jest poważna, w tym sensie, że nastąpiło z

przyczyn nie dotyczących pracownika powinna wynikać z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków. O uznaniu zmiany za poważną nie mogą natomiast decydować okoliczności leżące po stronie pracownika. Jeżeli bowiem te okoliczności przesadzają o uznaniu zmiany warunków za poważną to nie można uznać, że propozycja niekorzystnej zmiany stanowi wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

Przechodząc na grunt rozpoznawanej sprawy należy podkreślić, że pierwotna przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie dotyczyła powoda i była związana z integracją zakładów i pracowników w świetle toczącego się procesu połączenia spółek (...) + (...) zo.o. i (...) SA.

Istota sporu sprowadzała się do oceny zaproponowanej powodowi zmiany warunków pracy i płacy, intencji które przyświecały pracodawcy przy podjęciu decyzji o złożeniu wypowiedzenia zmieniającego.

Wbrew stanowisku Sądu I Instancji nowych warunków zaproponowanych powodowi nie można było uznać za zmierzających do rozwiązania stosunku pracy, wręcz przeciwnie, pracodawca dążył do utrzymania zatrudnienia, proponując wyższą stawkę wynagrodzenia, a także miesięczny dodatek z tytułu integracji zakładów w wysokości 700 zł. Wprawdzie dodatek ten przyznany był na okres jednego roku, ale stanowił realny wzrost wynagrodzenia w tym okresie, przewyższający znacznie koszty związane z dojazdem do nowego miejsca pracy.

Zmiana miejsca pracy z P. na K., nie stanowiła dla powoda poważnej zmiany na jego niekorzyść. Słusznie podnosi strona pozwana, iż dojazd do pracy w ramach Aglomeracji (...) przy uwzględnieniu rozbudowanej infrastruktury, trudno uznać za poważną zmianę warunków pracy. Dłuższy dojazd do miejsca pracy o kilkanaście minut w jedną stronę nie stanowi rażąco niedogodnej propozycji.

Podkreślenia wymaga, że dla oceny przesłanek z art. 8 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. bez znaczenia pozostają okoliczności leżące po stronie pracownika, a więc w tym wypadku – opieka powoda nad niepełnosprawną córką. Powód twierdził, że odmówił przyjęcia nowych warunków pracy albowiem świadczenie pracy w nowym miejscu uniemożliwiłoby mu powrót do domu przed godziną 15 (w tych godzinach pomaga córce w powrocie z rehabilitacji), nadto ewentualne świadczenie pracy na zmianie popołudniowej uniemożliwiłoby mu sprawowanie osobistej opieki nad córką. Tymczasem Sąd I Instancji przywołując właśnie te okoliczności uznał, że roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie. Z takim stanowiskiem zgodzić się nie można. O uznaniu zmiany warunków pracy za poważną zmianę nie mogą decydować okoliczności, które leżą po stronie pracownika, a to właśnie one zadecydowały o złożeniu oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i rozwiązaniu stosunku pracy.

W rozpoznawanej sprawie do rozwiązania stosunku pracy doszło zatem na skutek decyzji powoda, której nie można było uznać za racjonalną i usprawiedliwioną. Przyjęcie nowych warunków pracy umożliwiłoby powodowi kontynuację zatrudnienia na korzystniejszych warunkach płacowych. Zatem przyczyny nie dotyczące pracownika nie stanowiły wyłącznego powodu rozwiązania tego stosunku pracy.

Powód odmawiając przyjęcia nowych warunków pracy współprzyczynił się do rozwiązania umowy o pracę. Tym samym brak jest podstaw do zasądzenia odprawy pieniężnej.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy w oparciu o art. 386 § 1 kpc, zmienił zaskarżony wyrok w punkcie pierwszym w ten sposób, że powództwo oddalił, w punkcie trzecim, w ten sposób, że odstąpił od obciążania powoda kosztami postępowania.

O kosztach postępowania przez Sądem I i II Instancji Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 102 kpc.

Przepis art. 102 kpc. pozostawia - ze względów słuszności - sądom pewną swobodę w przyznawaniu zwrotu kosztów procesu, gdy zastosowanie zasady odpowiedzialności za wynik (art. 98 k.p.c.), nie dałoby się pogodzić z tymi zasadami. Powyższy przepis stanowi wyjątek od reguły ponoszenia kosztów procesu przez stronę przegrywającą. W postanowieniu z dnia 24 października 2013r. sygn. IV CZ 61/13 (LEX nr 1389013) Sąd Najwyższy wskazał, iż hipoteza przepisu art. 102 k.p.c., odwołująca się do występowania "wypadków szczególnie uzasadnionych", pozostawia sądowi

orzekającemu swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do nieobciążania jej kosztami procesu. Odstępując od obciążania powoda kosztami postępowania Sąd miał na uwadze sytuację osobistą powoda, który sprawuje opiekę nad niepełnosprawną córką.

Na podstawie art. 338 § 1 kpc Sąd Okręgowy zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2854,07 zł tytułem zwrotu spełnionego świadczenia

(-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia