

Sygn. akt III Pa 12/23

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 listopada 2023 r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Danuta Poniatowska
------------------------	----------------------------------

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym 17 listopada 2023 r. w Suwałkach

sprawy z powództwa **A. S.**

przeciwko **Urzędowi (...) w K.**

o zapłatę odszkodowania i odprawy

na skutek apelacji pozwanego Urzędu (...) w K.

od wyroku Sądu Rejonowego w E. IV Wydziału Pracy

z dnia 14 lipca 2023 r. sygn. akt IV P 39/23

oddala apelację;

zasądza od Urzędu (...) w K. na rzecz A. S. 1350,00 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt, 00/100) złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku w pkt. 2 do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem II instancji.

UZASADNIENIE

Powód A. S. wystąpił z powództwem przeciwko pozwanemu Urzędowi (...) w K., domagając się:

- odszkodowania z tytułu niezasadnego wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy z dnia 27.02.2023 r. z powodu wytypowania powoda do zwolnienia - w wysokości (...) zł wraz z odsetkami za opóźnienie od daty wniesienia pozwu do dnia zapłaty;

- ustalenia prawa do wynagrodzenia (...) według X stawki zaszerogowania od listopada 2022 r. do maja 2023 r.;

- zasądzenia wyrównania wynagrodzenia za pracę w wysokości (...) zł w związku z niezasadną wypłatą wynagrodzenia niższego o (...) zł miesięcznie od 1.11.2022 r. od polecenia wykonywania pracy (...) na okres 2 miesięcy w 2022 r. i 3 miesięcy w 2023 r.;

- ustalenia czy rozwiązanie z powodem umowy o pracę w przypadku odmowy przyjęcia przez niego warunków pracy i płacy spełnia kryteria zwolnienia grupowego i zasądzenie odprawy z ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – w wysokości (...) zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wymagalności do dnia zapłaty.

Pozwany Urząd (...) w K. wniósł o oddalenie powództwa.

Uzasadniając odpowiedź na pozew pozwany przyznał, że powód otrzymał wypowiedzenie zmieniające i wskazał, że została dokonana reorganizacja struktury organizacyjnej pozwanego w związku z powierzeniem wykonywania zadania dowozu dzieci i młodzieży z terenu gminy firmie zewnętrznej. Dlatego zbędne stały się dwa z trzech stanowisk (...). W zakresie propozycji pracy na stanowisku (...) złożonej powodowi, pozwany wskazał, że powód ma wykształcenie (...), a (...) i (...) są stanowiskami robotniczymi. Pracodawca miał wybór pomiędzy wypowiedzeniem zmieniającym i definitywnym. Wypowiedzenie zmieniające uznał za środek mniej dolegliwy dla powoda.

Sąd Rejonowy w E. wyrokiem z 14 lipca 2023 r. zasądził od pozwanego Urzędu (...) w K. na rzecz powoda A. S. kwotę (...) zł tytułem odprawy z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 7 kwietnia 2023 roku do dnia zapłaty; oddalił powództwo w pozostałym zakresie i zniósł pomiędzy stronami koszty procesu, w tym koszty zastępstwa procesowego. Wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...)zł. Rozstrzygnięcie zapadło w oparciu o następujący, ustalony przez Sąd Rejonowy, stan faktyczny:

A. S. pracował w Zespole (...) w K., a następnie w Urzędzie (...) w K., jako (...)w pełnym wymiarze czasu pracy od 3.09.2001 r. Miejszem wykonywania jego pracy był - zgodnie z umową o pracę - teren gminy K.. Wynagrodzenie powoda zostało określone według X kategorii zaszeregowania. Na okres od 25.06.2021 r. do 31.12.2021 r. (...) K. i O. zawarły porozumienie międzygminne w zakresie organizacji publicznego transportu zbiorowego, w tym dowozu dzieci do szkół oraz mieszkańców na terenie tych gmin. Następnie (...) K., O. i Ś. zawarły porozumienie międzygminne w zakresie organizacji publicznego transportu zbiorowego, w tym dowozu dzieci do szkół oraz mieszkańców na terenie tych gmin na rok 2022. Organizując publiczny transport zbiorowy, (...) K. przekazała zadania dowozu dzieci i młodzieży do przedszkoli i szkół podstawowych przewoźnikowi zewnętrznemu – firmie (...). (...) zachowała jedynie zadanie dowożenia dzieci i młodzieży niepełnosprawnej, realizującej obowiązek szkolny, do szkół specjalnych. (...) K., O. i Ś. zawarły podobne porozumienie międzygminne w zakresie organizacji publicznego transportu zbiorowego, w tym dowozu dzieci do szkół oraz mieszkańców na lata od 1.04.2023 r. do 31.12.2027 r. Transport zbiorowy dotyczy przewozu osób po stałej trasie, wyłącznie z przystanków komunikacyjnych. Uczniowie niepełnosprawni nadal są odbierani przez kierowcę autobusu i opiekunkę bezpośrednio spod swoich domów i dowożeni na zajęcia, tego typu zadań nie wykonuje kierowca w transporcie zbiorowym.

W związku z zawarciem tych porozumień międzygminnych, wójt namawiał powoda do wzięcia urlopu bezpłatnego i zatrudnienia się w firmie (...). Tak pracuje inny (...)pozwanego urzędu - J. C.. Powód A. S. nie zgodził się na takie rozwiązanie i w związku z tym pracował - na ustne polecenie (...) - w firmie (...), jako (...), w okresie od września 2021 r. do stycznia 2022 r. i dwa tygodnie we wrześniu 2022 r., będąc faktycznie zatrudnionym w Urzędzie (...) w K. i pobierając wynagrodzenie w tym urzędzie. W tym czasie powód, pomimo zapisu w umowie o pracę, że pracuje wyłącznie jako (...) na terenie (...) K. jeździł po terenie gmin objętych porozumieniem międzygminnym i woził nie tylko dzieci, ale także mieszkańców powyższych gmin.

Sąd Rejonowy ustalił, że po tym okresie (...) K. powierzył powodowi inną pracę w okresie 8.11.2022 r. do 31.12.2022 r. oraz od 19.01.2023 r. do 31.03.2023 r. - (...) w IX grupie zaszeregowania, uzasadniając to zmianami organizacyjnymi pracodawcy poprzez zmianę schematu organizacyjnego i regulaminu. Powód tę pracę wykonywał i ocenił, że jest to praca fizyczna, znacznie cięższa niż praca (...), głównie na powietrzu, powoduje narażenie na opary przy kanalizacji, powód zajmował się też m.in. (...) Pracy takiej, w czasie zatrudnienia w pozwanym urzędzie, nigdy wcześniej nie wykonywał, ponadto w niższej grupie zaszeregowania (IX) niż (...) (X).

W dniu 27.02.2023 r. powód otrzymał od pracodawcy wypowiedzenie zmieniające na stanowisko (...) z wynagrodzeniem według IX kategorii zaszeregowania – (...)zł (z obniżeniem grupy zaszeregowania z X na IX). Uzasadniając wypowiedzenie zmieniające pracodawca wskazał, że Regulamin Organizacyjny Urzędu (...) w K. przewidywał 5 etatów (...) autobusu i 3 etaty(...). Zarządzeniem Wójta (...) K. z 21.02.2023 r. pozostawiono tylko jedno stanowisko (...) autobusu, ale nie zwiększono liczby etatów (...), których z powodem miało być 4. Powód odmówił

przyjęcia nowych warunków zatrudnienia i po okresie powierzenia, wrócił na stanowisko (...), które zajmował do końca zatrudnienia, faktycznie nie wykonując czynności(...).

Według przygotowanego przez pozwanego urząd wyliczenia otrzymanych przez powoda wynagrodzeń za okres pracy jako (...)powód otrzymywał(...) zł brutto – netto (...) zł, a pracujący jako (...) autobusu R. G. – (...)zł brutto - netto (...) zł.

Na podstawie zeznań przesłuchanych w charakterze świadków pracowników pozwanego Urzędu (...) w K., Sąd Rejonowy ustalił, że powód nie woził nigdy dzieci z niepełnosprawnościami, robił to R. G., który jako (...)pracuje w pozwanym urzędzie od 2008 r., a dzieci niepełnosprawne wozi od 2010 r. Ta praca różni się od pracy zwykłego (...), gdyż musi on pomagać wciągać wózki, jest to praca cięższa fizycznie, ponadto wymaga doświadczenia w pracy z osobami z niepełnosprawnościami i umiejętności właściwej reakcji na ich zachowania i potrzeby.

W ocenie Sądu I instancji, roszczenie powoda A. S. zasługuje na uwzględnienie w części dotyczącej odprawy z ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powód w niniejszej sprawie domagał się dokonywania przez sąd ustaleń w sprawach - prawa do wynagrodzenia i czy rozwiązanie z powodem umowy o pracę w przypadku odmowy przyjęcia przez niego warunków pracy i płacy spełnia kryteria zwolnienia grupowego - w których to sprawach należy wprost wystąpić z roszczeniem o zapłatę. W orzecznictwie przyjmuje się - co do zasady - brak interesu prawnego w domaganiu się ustalenia treści stosunku pracy w sytuacjach, w których powodowi przysługują już roszczenia o konkretne świadczenia (tak wyrok Sądu Najwyższego z 5 września 2017 r., II PK 206/16, LEX nr 2401064). Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, strona ma bowiem interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku prawnego lub prawa wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego z przyczyn faktycznych lub prawnych. Jeżeli jednak strona może dochodzić ochrony swych praw, np. przez wytoczenie powództwa o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa, istnienie interesu prawnego w ustaleniu jest zasadniczo wykluczone. W niniejszym przypadku konstrukcja prawna powyższych roszczeń ustaleniovych, przedstawiona przez powoda, pozwala potraktować je jako roszczenia o zapłatę i jako takie zostały ostatecznie sformułowane przez pełnomocnika powoda.

Zdaniem Sądu Rejonowego, brak podstaw do jakiegokolwiek wyrównywania wynagrodzenia za okres pracy powoda od listopada 2022 r. do maja 2023 r. czyli za okres pracy jako (...)i ostatecznych kwotowych roszczeń w tym zakresie przedstawionych przez pełnomocnika powoda. (...) K. powierzył powodowi inną pracę w okresie od 8.11.2022 r. do 31.12.2022 r. oraz od 19.01.2023 r. do 31.03.2023 r., jako (...) w IX grupie zaszeregowania i powód tę pracę wykonywał. Po okresie powierzenia powód od 1.04.2023 r. wrócił na stanowisko (...), ze stawkami (...), które zajmował do końca zatrudnienia, faktycznie nie wykonując czynności (...). Powierzenie pracownikowi innej pracy w trybie art. 42 § 4 k.p. nastąpiło w drodze polecenia pracodawcy na okres przewidziany kodeksem pracy i jest to czynność całkowicie odmienna od wypowiedzenia zmieniającego dokonywanego przez złożenie oświadczenia woli. Wynagrodzenie przysługuje za rzeczywiście wykonaną pracę - zgodnie z art. 80 k.p. - i powód takie wynagrodzenie otrzymał, nie niższe od stawki jego osobistego zaszeregowania przed powierzeniem, a od 1.04.2023 r. do końca okresu wypowiedzenia otrzymał stawki(...).

Sąd Rejonowy uznał też za niezasadne roszczenie powoda zakresie odszkodowania z tytułu niezasadnego wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy z dnia 27.02.2023 r. z powodu wytypowania powoda do zwolnienia. Podniósł, że bezspornym jest, że powód nie kwestionował zmian organizacyjnych u pracodawcy i likwidacji etatów (...), a jedynie wskazywał na nieprawidłowy dobór pracownika do zwolnienia. Dobór ten ograniczał się do dwóch (...) - powoda i R. G.. (...) ci mieliby prowadzić tylko autobus wożący dzieci z niepełnosprawnościami. Pracodawca prawidłowo dokonał doboru pracownika do zwolnienia. Istotnymi kryteriami doboru do zwolnienia były: przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy z osobami z niepełnosprawnościami. Kryteria te przywołuje SN w licznych wyrokach m.in. z 16 września 1997 r., sygn. akt I PKN 259/97; z 23 stycznia 2001 r., sygn. akt I PKN 191/00; z 15 grudnia 2004 r., sygn. akt I PK 97/04; z 8 grudnia 2005 r., sygn. akt I PK 100/05; z 8 sierpnia 2006 r., sygn. akt I PK 50/06). Ponadto

pomocniczo pod uwagę wzięto kryteria osobiste obu pracowników, w tym obowiązek utrzymania licznej rodziny. R. G. ma czwórkę dzieci, z czego troje na utrzymaniu i jedno samodzielne, a powód dwójkę samodzielnych dzieci.

Sąd Rejonowy uznał natomiast za zasadne roszczenie powoda A. S. w części dotyczącej odprawy z ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pozwany pracodawca dokonał restrukturyzacji zatrudnienia w zakresie etatów (...) i z pierwotnie pięciu etatów pozostawił jeden etat (...) autobusu. Pracodawca wskazał powoda jako osobę, która opróżni zlikwidowany etat (...) i jednocześnie wręczył powodowi wypowiedzenie zmieniające na stanowisko(...). Powód odmówił przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego i zgodnie z normą art. 42 § 3 zd. pierwsze kodeksu pracy - umowa o pracę rozwiązała się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Do rozwiązania stosunku pracy w takim wypadku zawsze dochodzi z inicjatywy pracodawcy. W tym przypadku nie mamy do czynienia ze współprzyczynieniem się pracownika, które odbierałoby pracownikowi prawo do odprawy.

Sąd Rejonowy, dokonując oceny, wziął pod uwagę zarówno interes pracownika, jak i pracodawcy. Powód już w 2021 r. - na ustne polecenie (...) – pracował w firmie (...) jako(...), będąc faktycznie zatrudnionym w Urzędzie (...) w K. i pobierając wynagrodzenie w tym urzędzie. W tym czasie powód, pomimo zapisu w umowie o pracę, że pracuje wyłącznie jako (...) autobusu szkolnego na terenie (...) K., jeździł po terenie gmin objętych porozumieniem międzygminnym i woził nie tylko dzieci, ale także mieszkańców powyższych. Takie działanie pracodawcy było niezgodne z przepisem art.174⁽¹⁾k.p., zgodnie z którym za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami. Tak było w przypadku innego (...)pozwanego urzędu - J. C.. Urlop bezpłatny w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy składa się z trzech odrębnych, dwustronnych czynności prawnych: porozumienia zawartego pomiędzy pracodawcami – przekazującym i przyjmującym pracownika, indywidualnego porozumienia zawartego pomiędzy pracownikiem i pracodawcą przekazującym pracownika oraz umowy o pracę zawartej pomiędzy pracownikiem i pracodawcą przyjmującym pracownika. Takiej konstrukcji zabrakło w przypadku powoda. W dniu 27.02.2023 r. powód otrzymał wypowiedzenie zmieniające na stanowisko (...) z wynagrodzeniem według IX kategorii zaszeregowania (...)zł z obniżeniem grupy zaszeregowania z X na IX. Uzasadniając wypowiedzenie zmieniające pracodawca wskazał, że z dniem 1.09.2021 r. gmina K. przekazała gminie O. zadanie w zakresie publicznego transportu zbiorowego, w tym w zakresie dowozu dzieci i młodzieży. (...) zachowała jedynie zadanie dowożenia dzieci i młodzieży niepełnosprawnej. Zbędne stały się dwa z trzech etatów (...) Urzędu (...) i likwidacji uległy stanowiska powoda i J. C.. Jednak w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu (...) w K., zmienionym zarządzeniem (...) K. z 21.02.2023 r. pozostawiono jedno stanowisko (...)autobusu, ale nie zwiększono liczby etatów (...), których łącznie z powodem miało być 4. Po odmowie przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego, powód stara się o pracę (...) w innej firmie.

Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, że według przygotowanego przez pozwanego urząd wyliczenia, (...) autobusu więcej zarabia w pozwanym urzędzie niż (...). (...) nie dostaje dodatku (...) za przestoje, praca jest w niższej kategorii zaszeregowania, poniżej kwalifikacji, brak powodowi doświadczenia na stanowisku (...), praca jest cięższa fizycznie. Przez kwalifikacje należy zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r. (sygn. akt I PKN 61/00, Pr. Pracy 2001, nr 5, s. 33) rozumieć nie tylko przygotowanie zawodowe pracownika – jego formalne wykształcenie, zdobyte doświadczenie zawodowe i potrzebne umiejętności – ale także właściwości psychofizyczne pracownika, predyspozycje psychiczne oraz zdolności do wykonywania określonych czynności z punktu widzenia zdrowia fizycznego. Stosując zobiektywizowaną ocenę zaproponowanych powodowi warunków pracy i płacy, w ustalonych w sprawie okolicznościach należy uznać, że powód miał pełne prawo zaproponowaną ofertę odrzucić.

Z uwagi na powyższe Sąd I instancji zasądził od pozwanego na rzecz powoda odprawę na podstawie ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w kwocie dochodzonej przez powoda i wyliczonej przez pozwanego (...) zł. Zgodnie z art. 8 pkt 3 przedmiotowej ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u

danego pracodawcy ponad 8 lat. O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. Roszczenie staje się wymagalne od momentu wezwania dłużnika do jego wykonania (art. 455 k.c.) poprzez doręczenie odpisu pozwu. O kosztach zastępstwa procesowego rozstrzygnięto na podstawie art. 100 k.p.c. W oparciu o przepis art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w pkt I nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Apelację od powyższego orzeczenia wywiódł pozwany Urząd (...) w K., zaskarżając wyrok w części dotyczącej punktów I i IV.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1) naruszenie przepisów postępowania, które to naruszenie miało istotny wpływ na wynik postępowania, tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez niedokonanie przez Sąd wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego w szczególności:

- przesłuchania strony powodowej 13 czerwca 2023 r., w trakcie którego A. S. przyznał, że na powierzonym stanowisku „(...)” był pomocnikiem pozostałych (...) ponieważ się tej pracy uczył, a nie jak przyjął Sąd I instancji nie posiada w tym zakresie umiejętności (godz. 1:41:45 posiedzenia), a prawdziwą przesłanką odmowy przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego nie był brak kwalifikacji powoda do wykonywania zadań na powierzonym stanowisku, ale zbyt niskie wynagrodzenie, powód domagał się bowiem podwyżki wynagrodzenia na powierzonym stanowisku „(...)” o (...) zł a otrzymał (...) zł (1:48:48 posiedzenia); a także tego, że pracodawca zaproponował mu pracę „(...)” ponieważ potrzebował osoby m.in. do pracy w planowanym zakładzie (...), o czym powód był informowany (1:15:59 posiedzenia), a co oznacza, że nowe warunki pracy i płacy na stanowisku (...) nie miały charakteru propozycji pozornej;

- przesłuchania strony pozwanej w dniu 13 czerwca 2023 r. w trakcie którego K. L. wskazał, że pracodawca powierzył powodowi stanowisko „(...)” biorąc pod uwagę jego doświadczenie w zakresie napraw różnego rodzaju sprzętów czy pojazdów mechanicznych (godz. 1:28:32 posiedzenia), a „jego umiejętności zawodowe i praktyka” wskazywały, że potrafi wykonać zadania na powierzonym stanowisku (godz. 1:36:36 posiedzenia) oraz że pracodawcy zależało, na tym by mieć w Urzędzie zatrudnionego pracownika z uprawnieniami (...) do ewentualnego, okazjonalnego przewozu uczestników (...), (...)czy młodzieży szkolnej na różnego rodzaju imprezy (1:39:36 posiedzenia); a także że pracodawcy zależało, aby powód dalej pracował w pozwanym Urzędzie ponieważ pracodawca uważał go za „dobrego pracownika” i nie miał z nim żadnych problemów „w komunikacji” (1:36:03 posiedzenia) oraz że potrzebował pracownika do pracy do (...) i (...)służących do utrzymania dróg gminnych oraz do obsługi(...) (1:40:50 posiedzenia); a także tego, że powód nie zgłaszał, że nie zna się na pracy (...), czy „nie daje rady na stanowisku (...)” (1:53:09 posiedzenia) oraz że powód przyznał, że może pracować na stanowisku „(...)”, ale za wyższe pieniądze (1:40:50 posiedzenia);

- pominięcia faktów podnoszonych przez stronę pozwaną w zakresie potrzeb pracodawcy i utworzenia piątego stanowiska „(...)” z przeznaczeniem do obsługi pojazdów i urządzeń służących do utrzymania dróg gminnych oraz do obsługi (...), o czym powód był informowany i co zostało przyznane przez strony podczas ich wysłuchania w dniu 13 czerwca 2023 r.:

b) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 327⁽¹⁾ § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny materiału dowodowego i niewskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia przesłanek, którymi kierował się Sąd w szczególności jakie „kwalifikacje” tj. „przygotowanie zawodowe” (tj. formalne wykształcenie” i „zdobyte doświadczenie zawodowe”), „potrzebne umiejętności”, a także „właściwości psychofizyczne”, „predyspozycje psychiczne” oraz zdolności do wykonywania czynności (...) „z punktu widzenia zdrowia fizycznego” powinien posiadać pracownik skierowany do pracy na stanowisku „(...)” i dlaczego w ocenie Sadu I instancji powód takich „kwalifikacji” nie posiada, jak również niewskazanie uzasadnienia przyczyn uznania, że odmowa przyjęcia propozycji pracy przez powoda nie stanowiła współprzyczyny wypowiedzenia;

c) art. 233 § 1 k.p.c., polegającego na sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym poprzez przyjęcie, że powierzona praca była pracą niezgodną z kwalifikacjami powoda, a co za tym idzie, „powód miał pełne prawo zaproponowaną ofertę pracy odrzucić”;

2) naruszenie prawa materialnego, tj.:

a) art. 42 § 1 k.p. poprzez uznanie, iż wskazywane przez pracodawcę warunki wypowiedzenia zmieniającego z dnia 27 lutego 2023 r. są obiektywnie nie do przyjęcia w sytuacji, w której zaaprobowane stanowisko „(...)” odpowiada kwalifikacjom powoda i powód otrzymał adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie;

b) art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, przez przyjęcie, że powodowi przysługuje prawo do odprawy pieniężnej, w sytuacji, gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że zaproponowane powodowi przez pozwanego warunki pracy i płacy były dla powoda obiektywnie do przyjęcia, a co za tym idzie powód współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy a brak zgody na nie nastąpił z przyczyn dotyczących pracownika.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części pkt. I i pkt. IV oraz oddalenie powództwa, ewentualnie uchylenie zaskarżonego orzeczenia w zakresie pkt. I i IV oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Ponadto wnosił o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów opłaty sądowej. Nie wnosił o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję.

W odpowiedzi na apelację strona powodowa wносиła o oddalenie jej w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna i nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał ustaleń stanu faktycznego oraz przeprowadził właściwą ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Okręgowy w pełni podziela i akceptuje te ustalenia i właściwą argumentację prawną. Ocena dowodów przeprowadzonych przez Sąd pierwszej instancji nie nosi cech dowolności.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Skuteczne podniesienie zarzutu naruszenia tego przepisu wymaga wskazania, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając - to jest - czy i w jakim zakresie analiza ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie - czy jest ona niepełna. W opinii Sądu Okręgowego ocena materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie pozostaje w sprzeczności z zasadami logicznego rozumowania, ani zasadami doświadczenia życiowego. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a Sąd Okręgowy ustalenia te podziela i czyni własnymi.

W ocenie Sądu Okręgowego, przeprowadzona przez Sąd pierwszej instancji ocena zgromadzonych w postępowaniu dowodów, jako respektująca wskazania wynikające z art. 233 § 1 k.p.c., zasługuje na aprobatę. Stanowiła ona podstawę poczynienia prawidłowych ustaleń w zakresie okoliczności faktycznych sprawy istotnych dla rozstrzygnięcia, które z kolei były oparciem dla trafnych wniosków natury prawnej. W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy akceptuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, a jako że traktuje je jako własne, brak jest podstaw do ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNP z 1999 r., Nr 24, poz. 776).

Na wstępie należy przypomnieć, że pracodawcy, którzy zatrudniają co najmniej 20 pracowników i rozwiązują stosunek pracy z przyczyny niedotyczącej pracownika, zobowiązani są na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t. jedn. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.) wypłacić takiemu pracownikowi odprawę pieniężną uzależnioną od

okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego (por. np. wyrok SN z 9.11.1990 r., I PR 335/90, wyrok SN z 16.11.2000 r., I PKN 79/00 czy wyrok SN z 4.07.2001 r., I PKN 521/00 i inne) okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny czy przyczyny rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, nie ulega wątpliwości, że przyczyny ekonomiczne i organizacyjne, które leżały u podstaw zmniejszenia zatrudnienia u pozwanego, były jednocześnie powodem uzasadniającym rozwiązanie stosunku pracy z powodem A. S.. Pracodawca wskazał powoda, jako osobę, która zwolni zlikwidowany etat (...) i jednocześnie wręczył powodowi wypowiedzenie zmieniające na stanowisko (...) z obniżeniem grupy zaszeregowania z X na IX. Z powodu odmowy przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego, umowa o pracę rozwiązała się z okresem dokonanego wypowiedzenia. Uzasadniając wypowiedzenie zmieniające pracodawca wskazał, że w wyniku reorganizacji pozwana (...) zachowała jedynie zadanie dowożenia dzieci i młodzieży niepełnosprawnej i zbędne stały się dwa z trzech etatów (...). Likwidacji uległo m.in. stanowisko powoda. Jednak trafnie zauważa Sąd I instancji w uzasadnieniu wyroku, że w Regulaminie Organizacyjnym Urzędu (...) w K., zmienionym zarządzeniem Wójta (...) Kowale Oleckie z 21 lutego 2023 r. pozostawiono jedno stanowisko (...) autobusu, ale nie zwiększono liczby etatów (...), których łącznie z powodem miało być 4. Jest to istotne z punktu widzenia powoda, zwłaszcza, że w zeznaniach złożonych na rozprawie (...) mówi o różnych możliwościach zatrudnienia powoda, w tym także na nowotworzonych stanowiskach. Miał to być nowy etat (...), nie wynikający z regulaminu w związku z potrzebami (...). Dodatkowy etat do obsługi (...) miał prawdopodobnie być utworzony dopiero od października 2023 r. Ma to istotne znaczenie z punktu widzenia pewności zatrudnienia, miejsca pracy powoda i warunków tego zatrudnienia.

Należy zgodzić się ustaleniami Sądu I instancji, że powód nigdy wcześniej jako samodzielny (...) nie pracował, w czasie powierzenia obowiązków wykonywał czynności jako pomocnik. Ponadto praca (...) jest zasadniczo różna od pracy (...)dowożącego dzieci: (...) więcej zarabia w pozwanym urzędzie niż (...) a praca (...) jest w niższej kategorii zaszeregowania, poniżej kwalifikacji lub przy innych kwalifikacjach i predyspozycjach, jakie wymagane są od (...).

Co należy rozumieć przez „kwalifikacje” wskazał w wyroku z 4.10.2000 r. w sprawie sygn. akt I PKN 61/00 Sąd Najwyższy: są to nie tylko przygotowanie zawodowe pracownika - jego formalne wykształcenie, zdobyte doświadczenie zawodowe i potrzebne umiejętności, ale także właściwości psychofizyczne pracownika, predyspozycje psychiczne oraz zdolności do wykonywania określonych czynności z punktu widzenia zdrowia fizycznego. Stosując zobiektywizowaną ocenę zaproponowanych powodowi warunków pracy i płacy, w ustalonych w sprawie okolicznościach, w ocenie Sądu Okręgowego, należy uznać, że powód miał prawo nie przyjąć zaproponowanych warunków.

Punktem wyjścia do rozstrzygnięcia problemu, czy odprawa przysługuje pracownikowi, który odmówił przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia, jest ustalenie, czy odmowa przyjęcia nowych warunków zatrudnienia stanowiła współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę (por. wyroki SN wskazane powyżej), czy też przyczyną rozwiązania umowy były przyczyny niedotyczące pracownika. 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. W ocenie Sądu Okręgowego, w niniejszej sprawie nie mamy do czynienia ze współprzyczynieniem się pracownika, które odbierałoby pracownikowi prawo do odprawy. Sąd Rejonowy, dokonując oceny, wziął pod uwagę zarówno interes pracownika, jak i pracodawcy. W przypadku dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego, dla oceny jego zasadności ważne są nie tylko przyczyny, które usprawiedliwiają decyzję o wypowiedzeniu (o potrzebie zmiany dotychczasowych warunków pracy i płacy), ale także to, jakie nowe warunki pracy i płacy zostają zaproponowane

pracownikowi. Wypowiadając warunki pracy i płacy zaproponowano powodowi pracę na stanowisku (...), które nie odpowiada kwalifikacjom powoda oraz doświadczeniu zawodowemu, przy obniżeniu jego kategorii zaszerogowania i wcześniej otrzymywanego wynagrodzenia. Ponadto brak w nowym regulaminie pracodawcy dodatkowego etatu (...) pozwala na ocenę, że zaproponowane warunki pracy były pozorne i miały na celu uniknięcie wypłacenia powodowi tzw. odpłaty ekonomicznej. Zgodnie z powyższym należy wskazać, że ocena Sądu I instancji jest prawidłowa. Odmienne stanowisko apelującej nie ma racjonalnych podstaw, stanowi jedynie wyraz polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji.

W prawidłowo ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zastosował właściwe przepisy prawa materialnego i dokonał ich prawidłowej wykładni. Zarzuty naruszenia prawa materialnego - niewłaściwego zastosowania przepisów art. 42 § 1 k.p. oraz art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, są chybione i w zakresie zasądzenia odszkodowania nie mogą skutkować zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem powództwa.

Przede wszystkim podkreślić należy, iż pomimo sformułowania przez skarżącą zarzutu naruszenia prawa materialnego, z treści złożonego środka odwoławczego wynika, że pozwany w istocie kwestionuje dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę dowodów. Zarzut naruszenia prawa materialnego może być podniesiony tylko wówczas, gdy skarżący uznaje, że Sąd dokonał błędnej wykładni określonego przepisu prawa materialnego (mylnie zrozumiał jego treść) bądź niewłaściwie go zastosował (nieprawidłowo odniósł normę prawa materialnego do ustalonego stanu faktycznego) - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 2003 r., sygn. akt I CKN 160/01). Warunkiem skutecznego postawienia zarzutu naruszenia prawa materialnego jest więc niekwestionowanie przez stronę ustalonego przez Sąd pierwszej instancji stanu faktycznego. Z taką sytuacją, w ocenie Sądu Okręgowego, nie mamy do czynienia w sprawie niniejszej. Sąd Rejonowy na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego ustalił bowiem, iż powód nabył prawo do odszkodowania, z czym nie zgadza się pozwany. W tej sytuacji zarzut naruszenia prawa materialnego nie może być uznany za zasadny.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 385 k.p.c. orzeczono jak w punkcie 1. wyroku. W punkcie 2., na podstawie art. 98 § 1, 2 i 3 k.p.c. oraz przepisów § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t. jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1935 ze zm.) orzeczono o kosztach zastępstwa procesowego.

--