

Sygn. akt VII Pa 241/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Ewa Bałtrukowicz (spr.)
Sędziowie:	SSO Elżbieta Zabrocka SSO Wiesława Szulczewska

Protokolant: st.sekr.sądowy Alina Bastuba

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2014 r. na rozprawie w G.

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno - Handlowemu (...) Spółka

z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o odprawę

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Malborku Wydziału IV Pracy

z dnia 26 sierpnia 2013 r. sygnatura akt IV P 851/12

1. oddala apelację,
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 450 (czteryście pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sygn. akt **VII Pa 241/13**

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 grudnia 2012 r. M. G. domagał się od pozwanej (...) Sp. z o.o. w K. zapłaty kwoty 9.054 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 października 2010r. tytułem odprawy pieniężnej oraz zasądzenia od pozwanej kosztów procesu wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 26 sierpnia 2013 r. Sąd Rejonowy w Malborku - IV Wydział Pracy oddalił powództwo (punkt I) oraz zasądził od powoda M. G. na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno - Handlowego Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt II).

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

Powód M. G. był zatrudniony w pozwanej (...) Spółce z o.o. w K. od dnia 1 maja 1994 r., początkowo jako mechanik napraw i regeneracji pojazdów, następnie – od dnia 6 marca 1998r. – jako diagnosta – mechanik.

Przed zatrudnieniem w pozwanej spółce powód ukończył (...) Szkołę Zawodową w P., gdzie uzyskał tytuł mechanika pojazdów samochodowych, a następnie Technikum (...) w P., gdzie z kolei zdobył tytuł technika mechanika.

M. G. w ostatnim okresie pracy wykonywał swoją pracę w (...) Sp. z o.o. w K., w należącej do pozwanej stacji diagnostycznej, która wraz z warsztatem, wchodziła w skład (...). Oprócz powoda pracował tam jeszcze I. D.. W warsztacie natomiast pracowało 6 do 7 mechaników i naprawiali oni z reguły sprzęt ciężki. Zatrudnieni w warsztacie mechanicy pełnili na zmianę w weekendy dyżury, średnio jeden raz w miesiącu.

Na w/w stacji diagnostycznej wykonywane były przeglądy samochodów należących do pozwanej, jak również przeglądy samochodów z zewnątrz – zarówno samochodów osobowych jak i ciężarowych. Na tejże stacji nadto wykonywane były naprawy samochodów osobowych i ciężarowych. W sytuacji, gdy trzeba było przygotować ciągnik do rejestracji to diagnosta (w tym powód) pomagali mechanikom przy ich naprawach a nade wszystko zlecali naprawy tych ciągników.

Pozwana spółka w 2010 r. zdecydowała się na zlikwidowanie przedmiotowej stacji diagnostycznej z uwagi na jej nierentowność.

Pozwana posiada na stanie trzy samochody osobowe oraz trzy ładowarki, dwa żurawie i około sześciu ciągników, które to stanowią tzw. sprzęt ciężki. Silniki, skrzynie biegów oraz układy znajdujące się w tym tzw. sprzęcie ciężkim są podobne do tych znajdujących się w pojazdach osobowych i działają na tych samych zasadach. Przedmiotowy sprzęt ciężki naprawiany jest przez mechaników pracujących w warsztacie. W sytuacji gdy awaria sprzętu przerasta umiejętności mechaników pozwanej naprawa taka zlecana jest specjalistycznym firmom zewnętrznym. W takich przypadkach nie są wyciągane wobec mechaników żadne konsekwencje służbowe. Zasadą w pozwanej spółce jest również to, że poważniejsze naprawy sprzętu ciężkiego wykonywane są zespołowo przez kilku mechaników. Jedynie drobne naprawy konserwatorskie wykonywane są samodzielnie przez pojedynczych mechaników.

W dniu 26 sierpnia 2010r. pozwana zwróciła się do działających u niej związków zawodowych z informacją o zamiarze wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę.

Pismem z dnia 27 sierpnia 2010 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę pozwana wskazała likwidację stanowiska pracy.

Jednocześnie pozwana zaproponowała powodowi stanowisko mechanika, na którym to stanowisku powód miał zajmować się drobnymi naprawami, miał dokonywać przeglądów eksploatacyjnych, zmieniać olej. Powód miał stanowić dodatkową pomoc dla mechaników dotychczas zatrudnionych w warsztacie.

Pismem z dnia 1 września 2010 r. powód oświadczył pozwanej, iż nie przyjmuje zaproponowanych mu nowych warunków pracy.

Natomiast pismem z dnia 2 września 2010 r. powód zwrócił się do pozwanej o skrócenie okresu wypowiedzenia i rozwiązanie umowy o pracę z dniem 30 września 2010r. W odpowiedzi pozwana wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z dniem 30 września 2010r.

Pismem z dnia 27 września 2010 r. powód zwrócił się do pozwanej o wypłacenie należnej mu odprawy pieniężnej w związku z likwidacją jego stanowiska pracy.

W odpowiedzi pozwana odmówiła wypłaty żądanej odprawy, tłumacząc to tym, iż odmowa przyjęcia zaproponowanych nowych warunków pracy stanowiła współprzyczynę ustania stosunku pracy.

Pismem z dnia 12 listopada 2012r. powód wezwał pozwaną do wypłacenia odprawy pieniężnej w związku z likwidacją jego stanowiska pracy.

W odpowiedzi pozwana odmówiła wypłaty żądanej odprawy, tłumacząc to tym, iż odmowa przyjęcia zaproponowanych nowych warunków pracy stanowiła współprzyczynę ustania stosunku pracy.

Miesięczne przeciętne wynagrodzenie powoda w pozwanej wynosiło 3.013,42 zł brutto.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zebranego i przedstawionego w toku postępowania przed Sądem materiału dowodowego.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne wszelkie dowody z dokumentów, albowiem nie budziły one wątpliwości tegoż Sądu, gdyż zostały sporządzone w odpowiedniej formie, przez osoby i instytucje upoważnione w tej mierze oraz posiadające kompetencje do sporządzania tego rodzaju dokumentów, a zebrane dowody nie były kwestionowane przez strony. Nadto treść przedłożonych dowodów z dokumentów znajdowała uzupełnienie i potwierdzenie w innych źródłach dowodowych.

Nie budziły również wątpliwości dowody z zeznań świadków I. D., S. P. S. S. oraz R. W.. Sąd Rejonowy uznał je za spójne wewnętrznie jak i między sobą, stwierdzając, że znajdowały one również uzupełnienie i potwierdzenie w dowodach z dokumentów. Sąd Rejonowy zaznaczył, iż podszedł do tych zeznań z ostrożnością, gdyż składane były przez świadków w dalszym ciągu zatrudnionych w pozwanej spółce, jednak ich analiza prowadziła do wniosku, iż rzetelnie oddają one rzeczywisty przebieg wydarzeń; nie noszą znamion stronniczości czy też subiektywnego zabarwienia. Używany przez świadków język, zdaniem Sądu Rejonowego, wskazuje na ich rzeczowy i konkretny stosunek do zdarzeń, w których uczestniczyli, a także na ich zadaniowe, a nie osobiste nastawienie w stosunku do opisywanych wydarzeń.

Zeznania powoda Sąd I instancji uznał za wiarygodne w tej części, w której powód, zeznał na temat swojego wykształcenia oraz czynności jakie wykonywał na stacji diagnostycznej, odmawiając wiary jego twierdzeniom, że nie posiadał on odpowiednich kwalifikacji do pracy na zaproponowanym mu stanowisku, albowiem stoi to w sprzeczności z dokumentami zawartymi w aktach osobowych powoda, a także z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków.

Zdaniem Sądu I instancji powództwo o zapłatę odprawy nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy stwierdził, iż w rozpoznawanej sprawie istotę sporu stanowiło rozstrzygnięcie czy rozwiązanie umowy o pracę z powodem w drodze wypowiedzenia, nastąpiło z przyczyny dotyczącej wyłącznie pozwanego pracodawcy – w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm. z 2003r.).

Przepis ten, a w ślad za nim inne przepisy w/w ustawy, ma zastosowanie, gdy przyczyny niedotyczące pracowników stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. W kwestii wykładni sformułowania "wyłączny powód" Sąd Rejonowy zacytował wyrok z dnia 10 października 1990 r. (I PR 319/90, OSNCP 1992, z. 11, poz. 204), w którym Sąd Najwyższy przyjął, iż: "Sformułowanie zawarte w art. 10 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. z1990r. Nr4, poz.19 z późn. zm.), że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika".

Co do kwestii stosowania komentowanego przepisu w przypadku, kiedy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi na skutek nieprzyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu nowych warunków pracy lub płacy (art. 42 k.p.), jeśli propozycja ta uzasadniona jest okolicznościami niet dotyczącymi pracownika, Sąd I instancji stwierdził, że co do zasady odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków, przekształcająca tzw. wypowiedzenie zmieniające w wypowiedzenie definitywne (rozwiązujące), stanowi w takim przypadku współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, co w konsekwencji wyklucza stosowanie komentowanego artykułu z uwagi na niespełnienie warunku "wyłączonego powodu". Sąd Rejonowy wskazał jednocześnie, że nawet Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach złagodził to rygorystyczne stanowisko przyjmując, iż w konkretnych okolicznościach danej sprawy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy może zasługiwać na objęcie ochroną zwalnianego pracownika (vidt: wyrok SN z dnia 9 listopada 1990 r. I PR 335/90, OSP 1991, z. 9, poz. 212), dlatego też Sąd Rejonowy wskazał, iż dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy zasadnicze była ocena, czy proponowane powodowi warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż ten ich nie przyjmie. Ocena tej okoliczności należała zatem do uznania tegoż Sądu.

W powyższym zakresie Sąd I instancji stwierdził, iż zaproponowane powodowi przez pozwaną spółkę nowe warunki pracy różniły się w stosunku do dotychczasowych jedynie zmianą stanowiska pracy z diagnosty – mechanika na mechanika, dlatego konieczne było porównanie zakresu obowiązków na tychże stanowiskach.

Na dotychczasowym stanowisku obowiązkiem powoda było wykonywanie przeglądów samochodów należących do pozwanej, jak również przeglądów samochodów z zewnątrz – zarówno samochodów osobowych jak i ciężarowych, nadto dokonywanie napraw samochodów osobowych i ciężarowych. Z kolei na nowym stanowisku pracy obowiązkiem powoda miało być dokonywanie drobnych napraw tzw. sprzętu ciężkiego oraz dokonywanie jego przeglądów eksploatacyjnych. Powód miał stanowić nadto dodatkową pomoc mechaników zatrudnionych w warsztacie.

Porównanie powyższych zakresów obowiązków doprowadziło Sąd Rejonowy do wniosku, iż w zasadzie nastąpiła jedynie zmiana w zakresie wielkości oraz rodzaju pojazdów, których przeglądów oraz drobnych napraw powód miał dokonywać. Te drobne naprawy oraz przeglądy miały dotyczyć tzw. sprzętu ciężkiego, który różni się przede wszystkim rozmiarami. Poza tym silniki, skrzynie biegów oraz układy są takie same jak w samochodach osobowych czy ciężarowych, które dotychczas powód przeglądał i naprawiał. Z tego względu Sąd Rejonowy nie przyznał racji powodowi, iż nie posiadał on wystarczających kwalifikacji do dokonywania napraw tegoż sprzętu. Nadto Sąd Rejonowy zauważył, iż powód jako diagnosta sprzętu ciężkiego, dokonując jego przeglądów, musiał się na nim znać i dlatego nie powinna stanowić dla powoda żadnego problemu drobna naprawa tegoż sprzętu. Sąd Rejonowy zważył również, iż w razie gdyby powód nie potrafił naprawić danej usterki to nie spotkałaby go z tego powodu żadna kara, bowiem pozwana spółka w takich przypadkach nie wyciągała konsekwencji wobec swoich mechaników. Zdaniem Sądu Rejonowego, powód posiadał również odpowiednie wykształcenie niezbędne na nowym stanowisku skoro z wykształcenia jest on mechanikiem, a praca zespołowa w warsztacie mechanicznym pozwoliłaby mu nabyć w najbliższej przyszłości jeszcze większe umiejętności praktyczne w naprawie sprzętu samochodowego i mechanicznego. Według Sądu I instancji powód posiadał duże umiejętności i doświadczenie zawodowe na stanowisku mechanika, albowiem od 1.05.1994 r. do 5.03.1998 r. pracował w pozwanej spółce na stanowisku mechanika napraw i regeneracji pojazdów. Praca na nowym stanowisku wymagała jedynie od powoda dostosowania się do poleceń pracodawcy oraz pracy w zespole mechaników. Naprawy sprzętu ciężkiego, czego najbardziej obawiał się powód nie przyjmując nowych warunków pracy, odbywają się zespołowo w gronie doświadczonych mechaników, a naprawy skomplikowane zlecane są firmą zewnętrzną. Dlatego też obawy powoda, iż nie posiada on odpowiednich kwalifikacji do pracy na nowym stanowisku były, zdaniem Sądu Rejonowego, nieuzasadnione. Ponadto jak już wyżej podniesiono umiejętności praktycznych na danym stanowisku pracownik nabywa na podstawie praktyki przy założeniu, że posiada on odpowiednie wykształcenie co w niniejszym sporze jest ewidentne.

W ocenie Sądu Rejonowego rzeczywistą przyczyną odmowy przyjęcia nowych warunków pracy przez powoda była obawa powoda, że utraci on w przyszłości uprawnienia diagnosty, o czym zeznał świadek S. P..

Reasumując Sąd I instancji stwierdził, iż nowe warunki pracy zaproponowane przez pozwanego nie były rażąco niedogodne dla powoda, przez co odmowa ich przyjęcia w tym przypadku stanowiła współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy i pozbawiała go prawa do odprawy pieniężnej.

Sąd Rejonowy stwierdził, iż powód nie spełnił przesłanki do uzyskania odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ust. 1 pkt. 3 w związku z art. 10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z dnia 22 maja 2003 r.), w związku z czym powództwo oddalił (punkt I wyroku).

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 kpc, art. 108 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz.U.Nr 167, poz. 1398) w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2002 r., nr. 163, poz. 1349 z późn. zm.) zasądzając od powoda na rzecz pozwanej spółki kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Z powyższym wyrokiem nie zgodził się powód zaskarżając go w całości wnosząc o jego zmianę poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 9.040,26 zł wraz z odsetkami od 1 października 2013 r. do dnia zapłaty, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu za obydwie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi powód zarzucił:

1. Naruszenie prawa procesowego tj. art. 233§1 k.p.c. poprzez:

- przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów poprzez uznanie, że nowe warunki pracy zaproponowane przez pozwanego nie były niedogodne dla powoda przez co odmowa ich przyjęcia stanowiła współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy,

- brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego poprzez nieustosunkowanie się do kwestii dyżurów w dni wolne od pracy i delegowania do pracy przy linii produkcyjnej jako powodu uzasadniającego odmowę przyjęcia nowych warunków pracy,

2. Naruszenie prawa procesowego tj. art. 232 k.p.c. poprzez nieprzeprowadzenie z urzędu dowodu z opinii biegłego w przedmiocie ustalenia wymaganych kwalifikacji na dotychczasowym i nowym stanowisku pracy, niezbędnego dla właściwej oceny zasadności wytoczonego powództwa,

3. Naruszenie prawa materialnego tj. art. 8 ust. 1 pkt. 3 w związku z art. 10 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003.90.844) poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na uznaniu, że powód nie spełnił przesłanki do uzyskania odprawy pieniężnej.

W uzasadnieniu apelacji odnośnie pierwszego zarzutu skarżący stwierdził, iż Sąd Rejonowy niezasadnie oparł przekonywanie, że powód posiadał odpowiednie kwalifikacje do pracy na nowym stanowisku, na zeznaniach świadków: S. P., czy R. W.. Nadto, Sąd I instancji niezgodnie z zeznaniami powoda i świadków stwierdził, że powód dokonywał przeglądu sprzętu ciężkiego, gdyż zarówno powód, jak i świadek pracujący z nim na stacji diagnostycznej wyraźnie stwierdzili, że sprzęt ciężki nie podlegał rejestracji i nie był przez nich diagnozowany.

Nadto, zdaniem skarżącego nie sposób się zgodzić z twierdzeniem Sądu, że sprzęt ciężki różni się od pozostałych pojazdów tylko rozmiarami, a silniki, skrzynie biegów oraz układy są takie same jak w samochodach osobowych, czy ciężarowych, które dotychczas powód naprawiał, albowiem z doświadczenia życiowego wynika, że nawet mechanicy

specjalizując się w poszczególnych markach samochodów i nie jest prawdą, że każdy mechanik potrafi naprawić wszystko. Takie stwierdzenie budzi zdziwienie powoda, tym bardziej, że nie jest poparte opinią biegłego sądowego.

Co do zarzutu braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego Sąd nie odniósł się do kwestii oddelegowania mechaników pracujących u pozwanego do naprawy linii produkcyjnej, co było jednym z powodów odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy przez powoda, a także do kwestii dyżurów w dni wolne od pracy, co dla powoda miało istotne znaczenie, z uwagi na kontakty z córką.

Ponadto powód kwestionował wiarygodność dokumentów doręczonych przez pozwaną spółkę tj. dokumentów dotyczących konsultacji z zakładową organizacją związkową, z których to wynika, że już w dniu 26 sierpnia 2013 r. S. S. wnosi o rozwiązanie umowy o pracę z powodem, kiedy to dopiero 1 września 2013 r. powód na piśmie oświadczył, że nie przyjmuje zaproponowanych mu warunków.

Według powoda z dokumentacji wynika, że powód nie przyjął nowych warunków na mocy porozumienia stron, gdy w rzeczywistości żadnych rozmów na temat porozumienia stron nie było.

Według skarżącego Sąd Rejonowy nie wyjaśnił powyższych wątpliwości, uznając za wiarygodne wszystkie dowody z dokumentów, ponieważ, zdaniem Sądu, zebrane dowody nie były kwestionowane przez strony.

Apelujący zarzucił Sądowi Rejonowemu również przyjęcie, że powód posiada odpowiednie kwalifikacje do pracy na nowym stanowisku oparł wyłącznie na opiniach świadków, gdy jego zdaniem takie ustalenie wymagało wiadomości specjalnych i wydania opinii przez biegłego sądowego.

Co do zarzutu naruszenia prawa materialnego, skarżący stwierdził, iż jego zdaniem art. 10 nie wymaga, aby zastosowanie art. 8 ustawy o zwolnieniach indywidualnych wymagała wykazania przyczyny dotyczącej wyłącznie pracodawcy, co jego zdaniem potwierdza wyrok Sądu Najwyższego, zgodnie z którym sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw, że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy „stanowią wyłączenie powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałaby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualnego decyzja o zwolnieniu.

Tymczasem, niewątpliwie przyczyną nie dotyczącą pracownika jest likwidacja stanowiska pracy, która to w przedmiotowej sprawie była podstawą do wypowiedzenia powodowi warunków pracy. Bez tej przyczyny nie zostałaby podjęta decyzja o zwolnieniu powoda. Skarżący zwrócił również uwagę, iż decyzja o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy została podjęta przez kierownika S. S. w dniu 26 sierpnia 2013 r.

Nadto, skarżący, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 1999 r. I PR 319/90, cytowany również przez Sąd Rejonowy, wskazał, iż w przypadku rozwiązania stosunku pracy na mocy art. 42 k.p. odmowa przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy, w konkretnych okolicznościach danej sprawy, może zasługiwać na objęcie ochroną danego pracownika, gdy np. 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. Jego zdaniem, taka sytuacja wystąpiła w niniejszej sprawie, bowiem nowe warunki pracy były dla powoda wyraźnie niedogodne (brak odpowiednich kwalifikacji, dyżury w dni wolne od pracy, ryzyko utraty uprawnień diagnosty). Skarżący zwrócił uwagę, iż z powyższego orzeczenia nie wynika, aby niedogodności te miały być dla pracownika rażące.

Z ostrożności procesowej skarżący wskazał, iż nawet gdyby założyć, że powód posiadał kwalifikacje niezbędne do pracy na nowym stanowisku nie oznacza to, że nowe warunki byłyby dla niego dogodne. Powód wskazał przyczyny, dla których odmówił przyjęcia nowych warunków – konieczność sprawowania dyżurów, delegowania do naprawy linii produkcyjnej, nadto nowa praca miałaby być cięższa od dotychczasowej, bowiem wymagałaby większego wysiłku fizycznego.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie jako bezzasadnej oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Pozwany nie zgodził się z zarzutem naruszenia art. 233§1 k.p.c. oraz 328 k.p.c. wskazując m.in. że skarżący w swojej apelacji wybiórczo zacytował wypowiedzi świadków. Zdaniem pozwanego również kwestia dyżurów w dni wolne od pracy i delegowania do pracy przy linii produkcyjnej nie może stanowić podstawy uznania, iż zaproponowane warunki pracy były wyraźnie niedogodne dla powoda. Gdyż zatrudnieni w warsztacie mechanicy pełnili dyżury w weekendy średnio raz w miesiącu za co otrzymywali wynagrodzenie, natomiast co do pracy przy linii produkcyjnej pozwany wskazał, iż świadek I. D. zeznał, iż mechanicy uczestniczyli w pracach pomocniczych, ale nigdy nie byli oddelegowani do tych napraw.

Bezpodstawne są, zdaniem pozwanego, zarzuty kwestionujące dokumentów przedłożone w sprawie, bowiem pod opinią związku zawodowego figuruje data 27.08.2010 r., a nie jak twierdzi powód 28.08.2010 r., a w piśmie podpisanym przez S. S. z dnia 26.08.2010 r. winna być data 27.08.2010 r., gdyż w jest w nim mowa o tym, „iż po otrzymaniu stanowiska zakładowych organizacji związkowych”, tymczasem pozostałe dokumenty świadczą o tym iż związki zawodowe wyraziły swoją opinię w dniu 27 sierpnia 2010 r., a zatem błąd w dacie jest jedynie oczywistą omyłką pisarską. Sformułowanie w cytowanym piśmie skierowanym do Prezesa pozwanego dotyczyło procedury wypowiedzenia warunków zatrudnienia powodowi, co wynika z prowadzonej wcześniej korespondencji, której adresatem były związki zawodowe. Ponadto pozwany w celu zamiany warunków zatrudnienia złożył powodowi wypowiedzenie zmieniające warunki zatrudnienia, a nie wypowiedzenie umowy o pracę.

Co do kolejnego zarzutu pozwany wskazał, iż powód nie zgłaszał żadnych wniosków dowodowych, a przede wszystkim nie składał wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego, stąd jego zdaniem zarzut naruszenia art. 232 zd. 2 k.p.c. jest chybiony.

Zdaniem pozwanego w niniejszej sprawie nie doszło również do naruszenia prawa materialnego, albowiem wbrew stanowisku powoda, decyzja Prezesa zarządu pozwanej spółki z 27 sierpnia 2010 r. dotyczyła wręczenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia, o czym świadczy wręczenie powodowi w dniu 27 sierpnia 2010 r. przedmiotowego wypowiedzenia. Tymczasem przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że zaproponowanego powodowi nowe warunki pracy nie były dla niego wyraźnie niedogodne, albowiem powód posiadał odpowiednie kwalifikacje, dyżury hipotetycznie miał pełnić tylko raz w miesiącu, a przy tym brak dowodu na ryzyko utraty uprawnień diagnosty. Również odnośnie oddelegowania do naprawy linii produkcyjnej, pozwany podkreślił, iż mechanicy uczestniczyli tylko w naprawach pomocniczych.

Pozwany wskazał również, iż powód był diagnostą – mechanikiem, a nie tylko diagnostą, a jego twierdzenia, iż zaproponowana praca miała być cięższa od dotychczasowej są mało wiarygodne z punktu widzenia doświadczenia życiowego.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Apelacja powoda nie zawiera zarzutów skutkujących zmianą lub uchynieniem zaskarżonego wyroku. W sprawie nie zachodzą nadto okoliczności, które Sąd Odwoławczy winien wziąć pod uwagę z urzędu.

W toku postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy oparł się zasadniczo na ustaleniach faktycznych Sądu I instancji, przyjmując je za własne. Zważył bowiem, iż Sąd Rejonowy dokonał szerokiej, wnikliwej i zgodnej z zasadami logiki analizy zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego.

W wywiezionej apelacji skarżący zarzucił zarówno naruszenie przez Sąd orzekający przepisów prawa procesowego, jak i przepisów prawa materialnego. W tej sytuacji należy w pierwszej kolejności wymaga rozważenia zarzut naruszenia przepisów procesowych, bowiem zarzut naruszenia prawa materialnego może być właściwie oceniony jedynie na tle prawidłowo ustalonego stanu faktycznego.

Odnosząc się do zarzutów wskazanych w apelacji Sąd Okręgowy nie dopatrywał się naruszenia przez Sąd I instancji przepisów postępowania.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż zdaniem Sądu Odwoławczego Sąd Rejonowy nie dopuścił się przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów. Wskazać należy, iż zasada ta jest jedną z naczelných reguł postępowania cywilnego w polskim porządku prawnym i wynika z przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem – Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W orzecznictwie sądowym, jak również w doktrynie prawa wielokrotnie podkreślano, iż swobodna ocena dowodów nie może być równoznaczna z ich dowolną oceną, tj. taką, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub jest nielogiczna albo sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (patrz. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 29 lipca 1998 r., II UKN 151/78, OSNAPiUS z 1999 r. z. 15, poz. 492; 4 lutego 1999 r., II UKN 459/98, OSNAPiUS z 2000 r., z. 6, poz. 252; 23 marca 1999 r., II UKN 543/98, OSNAPiUS z 2000 r., z. 11, poz. 433). Strona zarzucająca Sądowi naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. musi wykazać, iż ocena dowodów dokonana przez ów Sąd była sprzeczna z określonymi regułami logiki lub też zasadami doświadczenia życiowego względnie, iż Sąd niedostatecznie wyjaśnił sprzeczności, jakie zaistniały w zeznaniach świadków czy opiniach biegłych. Uzasadnieniem zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie może być samo przekonanie strony o innej niż to przyjął Sąd – wadze (znaczeniu) poszczególnych dowodów przeprowadzonych w danej sprawie ani też odmienna ocena dowodów przez stronę od tej przyjętej przez Sąd (por. wyroki Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia: 21 marca 2006 r., sygn. akt I ACa 1116/05, Lex nr 194518; 27 kwietnia 2006 r., sygn. akt I ACa 1303/05, Lex nr 214251; 7 czerwca 2000 r., sygn. akt I ACa 1407/05, Lex nr 278415). Przyjęcie odmiennego stanowiska byłoby nieracjonalne, gdyż prowadziłoby do sytuacji, w której Sądowi niższej instancji można byłoby skutecznie postawić zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów w każdym przypadku, kiedy to strona prezentowałaby odmienne przekonanie co do znaczenia zgromadzonych dowodów niż Sąd, który orzekał w sprawie (co w praktyce ma miejsce zawsze, gdy dana strona wyraża niezadowolony z wydanego orzeczenia). Reasumując powyższe rozważania należy podkreślić, iż naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie można upatrywać w takiej ocenie materiału dowodowego, która jest logiczna, zgodna ze wskazaniami doświadczenia życiowego oraz dokonana w sposób wszechstronny.

Orzekający w niniejszej sprawie Sąd pierwszej instancji ocenił zebrane dowody w sposób wszechstronny, zgodny z regułami logiki i wskazaniami doświadczenia życiowego.

Skarżący podnosił w apelacji, że w jego ocenie, przekroczenie przez Sąd Rejonowy granic swobodnej oceny dowodów polegało na przyjęciu, iż nowe warunki pracy zaproponowane przez pozwanego nie były niedogodne dla powoda, przez co odmowa ich przyjęcia stanowiła współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Ustalenie to, według skarżącego, zostało dokonane wbrew zeznaniom świadków.

W tym względzie wskazać należy, iż wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie potwierdzili, iż powód miał wystarczające kompetencje, dostateczną praktykę, a przede wszystkim umiejętności do pracy na stanowisku mechanika. Biorąc pod uwagę, iż świadkowie ci są wieloletnimi pracownikami pozwanego, z dużym doświadczeniem i wiedzą w zakresie, jakie umiejętności konieczne są do pracy na stanowisku zaproponowanym powodowi, w ocenie Sądu Okręgowego ich zeznania (uzupełnione dokumentami z akt osobowych) stanowiły wystarczającą podstawę do przyjęcia, że twierdzenia powoda o tym, iż takich umiejętności nie posiadał są niewiarygodne.

Sąd Rejonowy porównał zakres obowiązków powoda na dotychczas zajmowanym stanowisku i stanowisku zaproponowanym i zasadnie uznał, iż nowe warunki pracy zaproponowane przez pozwanego nie mogły zostać uznane za rażąco niedogodne dla powoda, przez co odmowa ich przyjęcia, w tym wypadku stanowiła współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Odwoławczego również podnoszona kwestia oddelegowania mechaników pracujących u pozwanego do naprawy linii produkcyjnej, nie wpływa na ocenę, że zaproponowane warunki pracy były rażąco niedogodne dla powoda. Świadek I. D. zeznał bowiem, że mechanicy jedynie uczestniczyli w pracach pomocniczych przy większych naprawach linii produkcyjnej, ale nigdy nie byli oddelegowywani do takiej pracy (k. 66), także świadek S. S. stwierdził,

iż powód miałby pomagać jedynie przy prostych czynnościach przy linii produkcyjnej (k. 67). Dlatego też argumenty w tym względzie należy uznać za całkowicie chybione. Podobnie jest również z kwestią dyżurów w dni wolne od pracy, które jak ustalił Sąd Rejonowy, pracownicy pozwanego pełnili na zmianę średnio raz w miesiącu. W ocenie Sądu ta dolegliwość również nie może zostać uznana za rażącą niedogodność i nie wpływa na prawidłowość rozstrzygnięcia.

Za całkowicie nieuzasadnione, a wręcz niezrozumiałe, należy uznać natomiast argumenty w zakresie kwestionowanych obecnie przez powoda dokumentów dotyczących konsultacji z zakładową organizacją związkową. Nie budzi bowiem wątpliwości, iż powodowi nowe warunki zatrudnienia zaproponowano w dniu 27 sierpnia 2010 r., natomiast kwestionowane obecnie pisma – załączniki do odpowiedzi na pozew (k. 26-29), wbrew twierdzeniom apelacji, nie dotyczą wypowiedzenia umowy o pracę, lecz są wyrazem konsultacji w zakresie wypowiedzenia warunków umowy o pracę, dokonanego w dniu 27 sierpnia 2010 r., co nie stoi w sprzeczności z faktem, iż powód dopiero w dniu 1 września oświadczył, iż nie przyjmuje zaproponowanych warunków. Nie ma racji również skarżący twierdząc, iż nie było żadnych rozmów na temat przyjęcia przez powoda nowych warunków zatrudnienia na mocy porozumienia stron, albowiem jak wynika z akt osobowych (k. 2 i 2A części C) pozwany jeszcze w lipcu 2010 r. proponował powodowi, na zasadzie porozumienia stron, nowe warunki zatrudnienia, które miałyby obowiązywać od 1 sierpnia 2010 r., natomiast jak wynika z adnotacji R. W. z dnia 30 lipca 2010 r. powód nie przyjął angażu, co spowodowało konieczność wypowiedzenia warunków umowy o pracę.

Bezzasadny okazał się również zarzut naruszenia art. 232 k.p.c., mający podlegać na nieprzeprowadzeniu z urzędu dowodu z opinii biegłego w przedmiocie ustalenia wymaganych kwalifikacji na dotychczasowym i nowym stanowisku pracy powoda. Art. 232 w sposób klarowny określa bowiem, że to strony są obowiązane wskazać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Jedynie uzupełnieniem tej reguły jest to, że sąd może dopuścić dowód nie wskazany przez strony. Bierność strony w tym zakresie nie zobowiązuje sądu - poza wyjątkowymi przypadkami - do prowadzenia dowodów z urzędu. Uchybieniem art. 232 k.p.c., mogącym mieć istotny wpływ na wynik sprawy, jest oddalenie wniosku strony o przeprowadzenie wskazanych przez nią dowodów, bądź bierność sądu wobec tego wniosku (por. orzeczenie SN z dnia 26 września 1966 r., II CR 314/66, OSNCP 1967, Nr 2, poz. 39), zaś powód w ogóle z takimi dowodami wcześniej nie występował. Zgodnie z treścią art. 3 k.p.c. strony mają obowiązek dawać wyjaśnienia, co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i przedstawiać dowody na ich poparcie. Ewentualne ujemne skutki nieprzedstawienia dowodu obciążają stronę, która nie dopełniła ciążącego na niej obowiązku (vide orzecz. SN z 15 lipca 1999 r., I KKN 415/99), dlatego też powołanie się przez stronę na nowy materiał dowodowy, którego przedstawienie Sądowi było uprzednio możliwe, dopiero na etapie instancji odwoławczej jest spóźnione i nie może wpłynąć na ocenę rozstrzygnięcia Sądu I instancji (vide: wyrok SA w Gdańsku z 5.06.2013 r. w sprawie III AUa 1989/12, LEX nr 1353672).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 października 1996 r., III KKN 6/96 stwierdził, że sąd wyposażony w uprawnienie, a nie obowiązek dopuszczenia dowodów nie wskazanych przez strony, korzysta z niego, kierując się własnym rozeznaniem i oceną, czy zebrany w sprawie materiał jest - czy też nie jest - dostateczny do jej rozstrzygnięcia. Ocena sądu co do konieczności zastosowania art. 232 zdanie drugie k.p.c. powinna mieć charakter zobiektywizowany w świetle zgromadzonego w sprawie materiału, co pozwala ją zweryfikować w postępowaniu instancyjnym podobnie, jak w wypadku zasady swobodnej oceny dowodów.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż również w ocenie Sądu Okręgowego do rozstrzygnięcia niniejszej sprawy nie były konieczne żadne wiadomości specjalne, a Sąd Rejonowy orzekający w niniejszej sprawie niewątpliwie był w stanie samodzielnie ustalić, iż powód posiadał wymagane kwalifikacje do pracy na zaproponowanym mu stanowisku na podstawie zeznań świadków oraz dokumentów zawartych w aktach osobowych. Przeprowadzenie tychże dowodów dla prawidłowego ustalenia stanu faktycznego było wystarczające i na pewno nie zachodziła potrzeba działania sądu z urzędu w tym względzie.

Mając na uwadze powyższe stwierdzić należy, iż prawidłowo ustalony stan faktyczny mógł stanowić podstawę do uznania, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w drodze wypowiedzenia nie nastąpiło z przyczyny dotyczącej wyłącznie pozwanego pracodawcy w rozumieniu art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2013 r. (Dz. U. z 2003, nr 90 poz. 844),

gdyż nieprzyjęcie przez powoda zaproponowanych warunków pracy stanowiło współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Przypomnieć należy, że stosownie do art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.), powoływanej dalej, jako "ustawa z 2003 r.", przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 tej ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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. W świetle przytoczonego art. 10 ust. 1 odprawa pieniężna o której stanowi art. 8 ustawy z 2003 r. (i będąca przedmiotem sporu w niniejszej sprawie) przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Pojęcie "wyłączny powód" w obecnie obowiązującej ustawie z 2003 r. należy rozumieć tak, jak w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm.), powoływanej dalej, jako "ustawa z 1989 r.". Dlatego aktualne jest stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 10 października 1990 r. (I PR 319/90, OSNCP 1992, z. 11, poz. 204), w którym Sąd Najwyższy przyjął, że sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z 1989 r., że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy "stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy", należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałaby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (zob. też późniejsze orzecznictwo, np. wyrok SN z dnia 7 lipca 2000 r., - I PKN 728/99, OSNP 2002, Nr 2, poz. 40).

W ugruntowanym już orzecznictwie Sąd Najwyższy przyjmuje, że powołany wyżej przepis 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.

Sąd Okręgowy nie podziela stanowiska powoda zaprezentowanego w apelacji, iż dla uznania, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy wystarczy, aby zaproponowane warunki były choćby nieznacznie niedogodne. W tym względzie Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, LEX nr 738347, potwierdzającym wcześniejsze orzecznictwo, że odprawa pieniężna w przypadku wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), nie przysługuje gdy pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę. W takim wypadku odmowa jej przyjęcia może zostać 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.

Ocena proponowanych pracownikowi warunków oraz jego zachowania i odmowy musi być zobiektywizowana. Co prawda sąd musi brać pod uwagę konkretną sytuację pracownika, ale powinien oceniać ją obiektywnie. Słuszność powyższego stanowiska potwierdzają kolejne orzeczenia Sądu Najwyższego. W szczególności z uzasadnienia wyroku z dnia 7 lipca 2000 r. (I PKN 728/99, OSNP 2002, Nr 2, poz. 40) wynika, że zdaniem Sądu Najwyższego ocena "wyłączności" przyczyny rozwiązania stosunku pracy (art. 10 ust. 1 ustawy z 1989 r.) powinna uwzględniać, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę jest, między innymi skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków. Jeżeli odmowa nie zasługuje na aprobatę to przyczyna z art. 1 ust. 1 tej ustawy nie jest przyczyną wyłączną.

Dokonując oceny, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy (wyrok z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, OSP 1991, z. 9, poz. 212; wyrok z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNP 2002, Nr 2, poz. 40). Po drugie, ocena ta powinna być, jak wyżej podkreślono, 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, OSNP 2001 r., Nr 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 z dnia 2003 r., 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 pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to oczywiście ma on prawo to uczynić, nie ma jednak racjonalnego powodu, który usprawiedliwiłby wypłacanie w takiej sytuacji odprawy (vide: wyrok SN z 12.04.2012 r. I PK 144/11, LEX nr 1219488)

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd Okręgowy podziela ocenę dokonaną przez Sąd I instancji, iż nowe warunki pracy zaproponowane przez pozwanego obiektywnie były uzasadnione interesem pracodawcy, a dla powoda były do przyjęcia, nie były pozorne, czy zmierzające w istocie do rozwiązania z nim stosunku pracy.

Powód niewątpliwie posiadał odpowiednie kwalifikacje do objęcia stanowiska mechanika (wykształcenie, umiejętności, praktykę), a w związku z tym, że większość napraw sprzętu ciężkiego, czego najbardziej obawiał się powód, odbywała się w grupie doświadczonych mechaników, a najpoważniejsze z nich były zlecane podmiotom zewnętrznym, powodowi nie groziły żadne konsekwencje dyscyplinarne z powodu np. braku umiejętności dokonania naprawy. Natomiast ewentualne niedogodności związane z przyjęciem nowych warunków pracy polegające np. na konieczności pełnienia dyżuru średnio raz w miesiącu w dzień wolny od pracy (za który powód otrzymałby odpowiednie wynagrodzenie), konieczność dokonywania drobnych napraw linii produkcyjnej (powód mógł liczyć na pomoc współpracowników, a ewentualne naprawy miały dotyczyć jedynie drobnych usterek, do naprawy których wystarczy elementarna wiedza osoby zatrudnionej na stanowisku mechanika), niczym nieuzasadniona obawa utraty uprawnień diagnosty, a także zmiana charakteru pracy na nieco cięższą fizycznie nie stanowiły, w ocenie Sądu Okręgowego powodów, które obiektywnie rzecz ujmując usprawiedliwiały nieprzyjęcie przez powoda nowych warunków zatrudnienia. Dlatego też, również w ocenie Sądu Odwoławczego, odmowa przyjęcia przez powoda nowych warunków zatrudnienia stanowiła współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, a tym samym brak było podstaw do uwzględnienia roszczenia o odprawę pieniężną o której mowa w art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał zaskarżone orzeczenie za prawidłowe i na mocy art. 385 k.p.c. w punkcie 1 wyroku apelację oddalił.

W punkcie 2 wyroku Sąd Okręgowy na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 108§1 k.p.c. zasądził od powoda na rzecz pozwanej 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję. Wysokość tychże kosztów Sąd Okręgowy na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 oraz § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z §6 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t.) zasądza je w stawce minimalnej.

SSO Wiesława Szulczewska SSO Ewa Bałtrukowicz SSO Elżbieta Zabrocka