

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 24 października 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa P. B. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. o odprawę pieniężną

1. zasądził od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz P. B.:
 - a) kwotę 7973,01 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 czerwca 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku i odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
 - b) kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
2. nie obciążył pozwanej kosztami sądowymi;
3. nadał wyrokowi w punkcie 1 (podpunkt a) rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2657,67 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne. P. B. był zatrudniony w okresie od dnia 16 grudnia 2002 r. do dnia 31 maja 2015 r. w (...) Spółce Akcyjnej w W. na podstawie umowy o pracę z dnia 12 grudnia 2002 r., zawartej na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku monter konserwator sieci telefonicznych. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu na mocy oświadczenia jednej ze stron (pracodawcy) z zachowaniem okresu wypowiedzenia z art. 30 § 1 pkt. 2.

Średniomiesięczne wynagrodzenie powoda z okresu 3 miesięcy wynosiło 2.657,67 zł.

Do obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku montera konserwatora sieci telefonicznych należało:

1. Terminowe i rzetelne wykonywanie całokształtu powierzonych zadań dotyczących utrzymania sieci.
2. Dbłość o własny wygląd, stanowisko i powierzone narzędzia pracy.
3. Rzetelne i terminowe wykonywanie powierzonych zleceń dotyczących obsługi klienta.
4. Miła i uprzejma współpraca z klientem, oraz (...) S.A.
5. Rzetelne sporządzanie sprawozdań dotyczących danego stanowiska.
6. Usuwanie awarii linii kablowych napowietrznych i ziemnych.
7. Usuwanie awarii łączy abonenckich.
8. Wykonywanie prac wynikających z harmonogramów konserwacji.
9. Terminowe wykonywanie zadań zgodnie z podpisaną umową (...).
10. Wykonywanie prac inwestycyjnych i remontowych.

Powód wykonywał pracę na terenie miasta Ł..

Pismem z dnia 2 lutego 2015 r., doręczonym powodowi w dniu 5 lutego 2015 r., pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy określonej w § 1 umowy – monter konserwator sieci telefonicznych oraz wynagrodzenia określonego w § 7 – 2.200 zł brutto w IX kategorii osobistego zaszeregowania, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 maja 2015 roku. Pracodawca

wskazał, że przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy jest upływ terminu umowy z (...) S.A. na konserwację i utrzymanie sieci telefonicznej w strefie Ł. Północ i nie przyjęcia przez (...) S.A. oferty (...) S.A. dalszego świadczenia usług utrzymania i konserwacji sieci. Pracodawca zaproponował powodowi nowe warunki płacy i pracy obowiązujące od końca okresu wypowiedzenia tj. od dnia 1 czerwca 2015 roku, tj. nowe stanowisko pracy – Montera telekomunikacyjnych linii kablowych oraz nowe wynagrodzenie w wysokości 10 zł/h brutto w X kategorii osobistego zaszerogowania.

Powód otrzymując wypowiedzenie zmieniające nie wiedział na czym polega różnica pomiędzy stanowiskiem montera konserwatora sieci telefonicznych, a stanowiskiem montera telekomunikacyjnych linii kablowych.

Umowa ramowa na utrzymanie, konserwację i eksploatację sieci TP nr (...) /TD/R/ (...) 101/08 została zawarta między (...) S.A. i (...) S.A. na okres od dnia 1 stycznia 2009 r. do 28 lutego 2015 r., z możliwością jej automatycznego przedłużenia o kolejne dwa lata na zasadach określonych w par. 6 ust. 6.2 umowy.

W wyniku nie zawarcia umowy z (...) S.A. przez (...) S.A. (...) oddział pozwanego przedsiębiorstwa uległ likwidacji. Pozwany na dzień 1 stycznia 2015 r. zatrudniał 352 osoby.

Osoby, które w pozwanej Spółce pracowały na podstawie umów zawartych na czas nieokreślony otrzymały od pracodawcy wypowiedzenia zmieniające w zakresie warunków wynagrodzenia oraz miejsca świadczenia pracy. Pracownicy zatrudnieni w oparciu o umowy terminowe zostali zwolnieni. Część pracowników rozwiązała stosunek pracy na mocy porozumienia stron.

Pismem z dnia 23 lutego 2015 roku pracodawca poinformował powoda, iż w związku z wygaśnięciem umowy nr (...) zawartej pomiędzy (...) S.A. i (...) S.A. i brakiem możliwości zatrudniania powoda na terenie województwa (...) na podstawie art. 42 § 4 k.p. powierza mu wykonywanie pracy na stanowisku Montera telekomunikacyjnych linii kablowych przez okres 3 miesięcy tj. do dnia 31 maja 2015 r. Ponadto wskazał, iż w związku z powyższym powód jest obowiązany w dniu 2 marca 2015 roku stawić się w siedzibie pozwanego, gdzie miał zostać skierowany na stanowisko pracy.

Powód oświadczył w dniu 1 kwietnia 2015 roku, iż odmawia przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy i płacy wskazanych w wypowiedzeniu zmieniającym.

Powód odmówił przyjęcia nowo proponowanych warunków pracy i płacy ze względów ekonomicznych i społecznych. Proponowana stawka 10 zł/h brutto przy przeliczeniu 8 godzinowym dniu pracy dawałaby powodowi 1680 zł. Dotychczas wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosił 2.200 zł. Powód jest żonaty oraz ma 10-letnią córkę. Powodowi zależało na tym, aby być blisko rodziny. Praca poza Ł. i województwem (...) była dla powoda dużym dyskomfortem. Powód w okresie wypowiedzenia został delegowany do pracy w delegacji w województwie (...), w pobliżu miasta O.. Pracodawca zakwaterował go w hotelu pracowniczym, w kwaterze prywatnej lub na sali wieloosobowej. Powód miał dostęp do kuchni, łazienki oraz toalety –pomieszczenia były wspólne dla wszystkich zakwaterowanych pracowników. Charakter pracy był zupełnie inny aniżeli dotychczas. W Ł. powód świadczył prace o charakterze konserwacyjnym, zajmował się wymianą bądź naprawą linii telekomunikacyjnych, wymieniał modemy bądź cały sprzęt firmy, dla której świadczone były usługi. Natomiast nowe warunki zakładały prace w charakterze budowlanym. Powód pracował z użyciem łopaty, powód musiał siedzieć w dole i pilnować czy kabel, który został tam wcześniej ułożony szedł w strukturze oraz aby ziemia się nie obsuwała. Powód wykonywał prace ogólnobudowlane. Powód pracował miesiąc w takich warunkach, wynagrodzenie jakie otrzymał było w wysokości 2.800-2.900 zł netto. Powód codziennie pracował w wymiarze 10 godzin. Praca wykonywana była od poniedziałku do piątku.

Powód pismem z dnia 7 lipca 2015 r. wezwał pozwanego do zapłaty kwoty 6.600 zł tytułem odprawy pieniężnej, należnej mu w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy.

W oparciu o w ten sposób ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że podstawę prawną roszczenia powoda stanowi art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 i art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz. U. za 2015 r., poz. 192 ze zm.). Przepis ten określa tryb tzw. zwolnień indywidualnych stanowiąc, że przepisy o zwolnieniach grupowych 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. Zgodnie z powołanymi przepisami pracownikowi zatrudnionemu u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników przysługuje odprawa pieniężna, jeżeli wyłącznym powodem uzasadniającym rozwiązanie stosunku pracy była przyczyna niedotycząca pracownika, a jednocześnie w zakładzie pracy nie miały miejsca grupowe zwolnienia w rozmiarze określonym w art. 1 powołanej ustawy.

Ustawę stosuje się w odniesieniu do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przyczyny dotyczące pracownika, to okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego postawą pracowniczą i stosunkiem do obowiązków. Przyczyny te mogą być zawinione lub niezawinione przez pracownika. Przyczyny niedotyczące pracownika, to wszelkie inne – takie, które nie odnoszą się do wskazanego powyżej zakresu, wynikającego

z istoty stosunku pracy (art. 22§ 1 kp) i obowiązków osoby będącej pracownikiem (art. 100 § 1 i 2 kp). W przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok SN z dnia 3 listopada 2010 r., I PK 81/10, LEX nr 725012).

Powód w niniejszej sprawie wystąpił do Sądu z roszczeniem o zapłatę odprawy pieniężnej należnej z tytułu rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyny niedotyczącej pracownika. Według Sądu Rejonowego stan faktyczny co do zasady nie był sporny. Sporem w przedmiotowej sprawie było jedynie to czy odmowa przez powoda przyjęcia warunków pracy i płacy zaproponowanych pismem z dnia 2 lutego 2015 r. była współprzyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę.

Sąd I instancji podkreślił, że rozwiązanie umowy o pracę przez złożenie oświadczenia o jej wypowiedzeniu (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) różni się od wypowiedzenia zmieniającego, które jest czynnością prawną o zamiarze złożonym (art. 42 § 2 i 3 k.p.). Jego głównym celem jest bowiem przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym - jego rozwiązanie w sytuacji, gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę. Wystąpienie skutku rozwiązującego wypowiedzenia warunków pracy i płacy uzależnione jest zatem od woli obydwu stron tego stosunku. Nieuprawnione jest więc stawianie znaku równości między wypowiedzeniem umowy o pracę, a wypowiedzeniem zmieniającym.

Z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i 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.) wynika, że zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy czy to w ramach zwolnień grupowych, czy indywidualnych podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy "koniecznością".

Konieczne jest bowiem dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym wypowiedzenie zmieniające zmierzało zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy spowodowała rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika. Roszczenie o zapłatę odprawy pieniężnej aktualizuje się bowiem wówczas, gdy zaproponowane przez pracodawcę warunki zatrudnienia, tak istotnie odbiegają od dotychczasowych, że ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2015 r, I PK 211/14; z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, z dnia 4 lipca 2001 r, I PKN 521/00). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 roku (II PK 108/08) wskazał, 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.

Przy czym ocena zasadności proponowanych przez pracodawcę nowych warunków umowy o pracę, dokonywana jest indywidualnie w każdym przypadku wypowiedzenia zmieniającego. Ustalenie, czy zmiana warunków pracy dokonana jednostronnie przez pracodawcę była niekorzystna dla pracownika, wymaga uwzględnienia również tego jak pracownik ją odczuwał (por. wyrok SN z dnia 21 maja 1999 r., I PKN 88/99, OSNP 2000/15/586).

W wypowiedzeniu zmieniającym jako przyczynę wypowiedzenia pozwany podał upływ terminu umowy z (...) S.A. na konserwację i utrzymanie sieci telefonicznej w strefie Ł. Północ i nie przyjęcia przez (...) S.A. oferty (...) S.A. dalszego świadczenia usług utrzymania i konserwacji sieci. Powód skorzystał z przysługującego mu prawa i odmówił przyjęcia proponowanych warunków, oceniając, że są one dla niego niekorzystne ze względów ekonomicznych i społecznych.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Sąd I instancji nie podzielił stanowiska strony pozwanej, że odmowa przyjęcia zaproponowanych powodowi warunków stanowiła współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę. Twierdzenia powoda, iż warunki przedstawione mu w wypowiedzeniu zmieniającym były niekorzystne w całości znajdują poparcie w rzeczywistości, co czyni odmowę w pełni uzasadnioną.

Sąd Rejonowy podkreślił, że z zebranego materiału dowodowego wynika, iż powód otrzymał propozycję świadczenia pracy na stanowisku montera telekomunikacyjnych linii kablowych z wynagrodzeniem liczoną na podstawie stawki godzinowej 10 zł brutto w X kategorii osobistego zaszczerowania. Powodowi już w okresie wypowiedzenia na podstawie pisma z 23 lutego 2015 r. zostało powierzone stanowisko montera telekomunikacyjnych linii kablowych na okres od dnia 2 marca 2015 roku do dnia 31 maja 2015 roku. Nowe stanowisko pracy powoda wiązało się w istocie z pracą poza województwem (...), powód wykonywał swoje obowiązki w województwie (...), w pobliżu miasta O.. Pracodawca zapewnił powodowi zakwaterowanie w hotelu pracowniczym, kwaterze prywatnej na sali wieloosobowej. Powód miał do dyspozycji wspólne dla wszystkich pracowników pomieszczenia: sanitarne oraz kuchnie. Powód świadczył pracę od poniedziałku do piątku w wymiarze około 10 godzin dziennie. Toteż jedyną możliwością przyjazdu do domu była sobota bądź niedziela. Sąd Rejonowy podkreślił, że zrozumiałe jest to, iż modyfikacja charakteru pracy ze stacjonarnej na delegowaną stanowi zasadniczą zmianę w życiu pracownika, która wiąże się z licznymi niedogodnościami, gdyż powoduje ona ogromną zmianę również w życiu osób mu najbliższych – żony oraz dziecka, co bezpośrednio rzutuje na stosunki rodzinne. Nadto pełnomocnik pozwanego przyznał, iż pozwany miał kontrakt na wykonywanie prac w województwie (...), (...) i (...), a zatem powód wykonywałby pracę nie tylko poza Ł. (a w Ł. faktycznie pracował przez cały okres zatrudnienia), ale także poza terenem województwa (...).

Sąd Rejonowy podkreślił, że praca na stanowisku montera telekomunikacyjnych linii kablowych wiązała się z ciężką pracą fizyczną, o czym powód przekonał się pracując na takim stanowisku w okresie wypowiedzenia. Powód wykonując pracę na nowym stanowisku musiał przebywać w dole wykopanym przez koparkę i nadzorować, aby kabel ułożony tam wcześniej szedł w strukturze oraz, aby ziemia się nie obsunęła. Powód wykonywał również wszelkie prace ogólnobudowlane, wykraczające poza zakres prac wykonywanych na wcześniej zajmowanym stanowisku. Sąd Rejonowy podkreślił, iż powód pracując na stanowisku montera konserwatora sieci telefonicznych zajmował się wymianą bądź naprawą linii telekomunikacyjnych, wymieniał modemy bądź cały sprzęt firmy, dla której świadczone były usługi.

Wynagrodzenie zaproponowane przez pozwanego, w ocenie Sądu I Instancji nie stanowiło rekompensaty za charakter pracy oraz miejsce jej wykonywania. Sąd Rejonowy rozpatrując kwestie zmiany dotychczasowego wynagrodzenia zasadniczego powoda w wysokości 2200 zł brutto na stawkę godzinową w wysokości 10 zł brutto uznał, iż jest to skrajnie niekorzystna zmiana, gdyż powód pracując jedynie w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. 8 godzin bez wypracowywania dodatkowych nadgodzin mógłby zarobić jedynie około 1680 zł brutto. Sąd Rejonowy przy tym podkreślił, iż wskazywane przez pełnomocnika pozwanego średnie miesięczne wynagrodzenie montera telekomunikacyjnych linii kablowych za okres 4 miesięcy 2015 roku (od stycznia do kwietnia) w wysokości średnio 3565 zł miesięcznie, stanowiło wynagrodzenie za pracę w delegacji, przy ponadnormatywnym czasie pracy, tj. ponad

8 godzin i założeniu, że premia wynosiłaby 1750 zł. Tymczasem jak podniósł Sąd I instancji w wypowiedzeniu zmieniającym mowa jest tylko o stawce zaszeregowania 10 zł (dla czasu normatywnego wynagrodzenie stanowiłoby 1680 zł brutto). Pozwana nie wskazywała na premię, a tym bardziej jej wysokość. Nadto nie dla każdego pracownika praca w delegacji jest „lepszą propozycją”, a w tej sprawie powód stanowczo wskazał, że w jego sytuacji osobistej i rodzinnej, była pracą nie do przyjęcia.

Biorąc pod uwagę miejsce świadczenia pracy, jego charakter oraz wysokość wynagrodzenia Sąd Rejonowy uznał, iż wypowiedzenie zmieniające zmierzało w do rozwiązania z powodem stosunku pracy, gdyż zaproponowane zmiany były niekorzystne.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał, iż powód spełniła przesłanki niezbędne do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, albowiem w chwili rozwiązania umowy jego pracodawca zatrudniał co najmniej 20 pracowników, a wyłącznym powodem uzasadniającym rozwiązanie stosunku pracy była przyczyna nie dotycząca pracownika i z tego względu, na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 i art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zasądził na jego rzecz żadaną kwotę tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami od dnia, w którym to świadczenie stało się wymagalne, tj. od dnia rozwiązania stosunku pracy. Kwota roszczenia nie była sporna między stronami.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 6 pkt. 4 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 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. nr 163 poz. 1349 z późn. zm).

Sąd I instancji nie obciążył pozwanej kosztem opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 102 kpc w zw. z art. 97 i 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, biorąc pod uwagę jej trudną sytuację finansową, okoliczności sprawy, zwłaszcza fakt, że pozwana utraciła kontrahenta, i to stanowiło przyczynę likwidacji oddziału w Ł.

Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniosła strona pozwana wnosząc o:

- zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości,
- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za obydwie instancje, ewentualnie
- uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenie Sądowi Rejonowemu dla Łodzi Śródmieścia.

Skarżący zarzucił zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów postępowania, tj.: art. 233 § 1 kpc poprzez niezgodność ustaleń Sądu z materiałem dowodowym zebrany w sprawie oraz przez ustalenie Sądu, że powód nie przyczynił się do rozwiązania z nim umowy o pracę. Na uzasadnienie zarzutu wskazanego w apelacji skarżący podniósł, że Sąd w swoich rozważaniach pominął fakt, że powodowi zaproponowano jedynie nowe stanowisko i nowe związane z tym stanowiskiem wynagrodzenia, nie zostało zmienione miejsce wykonywania pracy, którym nadal było województwo (...).

W przypadku wykonywania pracy poza województwem (...) powodowi przysługiwała: dieta i zwrot kosztów przejazdu do domu.

Według apelującej Sąd także nie wziął pod uwagę, że pracując na stanowisku monterów budowy sieci linii telekomunikacyjnych w Oddziale (...) Inwestycji wynagrodzenie powoda byłoby zbliżone do wynagrodzenia innych monterów pracujących w tej jednostce organizacyjnej. Wynagrodzenie powoda nie ograniczyłoby się jedynie do wynagrodzenia obliczonego z stawki osobistego zaszeregowania.

Powód otrzymywałby, jeżeli należycie wykonywał swoje obowiązki pracownicze, premię uznaniową i premię dodatkową która w sumie wyniosłaby w czterech pierwszych miesiącach 2015 roku 1750 zł. (brutto).

Wynagrodzenie powoda na zaproponowanym przez pozwanego stanowisku wynosiłoby 3500 zł. brutto a nie jak wyliczył Sąd (...) zł.

Pozwany podkreślił, że do sprzeciwu złożył pismo zawierające informację o wysokości średniomiesięcznego wynagrodzenia monterów telekomunikacyjnych linii kablowych w Oddziale (...) Inwestycji za cztery pierwsze miesiące 2015 r. sporządzone przez D. Zatrudnienia, Płac i BHP, w którym to dokumencie stwierdzono, że średniomiesięczna płaca tego monterów za okres czterech pierwszych miesięcy 2015 r. wyniosła w tej jednostce, organizacyjnej 3565 zł. brutto miesięcznie.

W informacji tej nie zostały uwzględnione godziny nadliczbowe poszczególnych pracowników. Ponadto do wynagrodzenia powoda na nowym stanowisku pracy, w przypadku gdyby pracował on poza terenem województwa (...) należy doliczyć 600 zł. miesięcznie z tytułu diet związanych z pracą w tzw. „delegacji”(30 zł. dziennie). Kwota ta nie byłaby opodatkowana.

Biorąc powyższe pod uwagę nie można zgodzić się z ustaleniami Sądu, że warunki płacy powoda uległyby pogorszeniu.

Było bowiem odwrotnie, płaca powoda uległaby zwiększeniu o 100 % a pewną niedogodnością była jedynie praca poza województwem (...). Miejsce wykonywania pracy związane byłoby z uzyskanymi przez pozwanego zleceniami na wykonywanie robót teletechnicznych.

W pierwszym półroczu 2015 r. takich zleceń nie uzyskano i dlatego powód pracowałby w „delegacji”, gdyż pozwany nie mógł zaproponować innej pracy.

W przypadku uzyskania zleceń na wykonywanie robót na terenie województwa (...) powodowi w pierwszej kolejności przydzielonoby do wykonywania te roboty.

Apelująca podniosła, że zaproponowano powodowi stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom i wynagrodzenie adekwatne do tego stanowiska.

Pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego apelacja wniesiona przez stronę pozwaną nie zasługuje na uwzględnienie i podlega oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji wydał prawidłowe orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

Mając na uwadze treść wywiedzionej apelacji odnieść się należy do zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów, a więc dyrektywy wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c.

W świetle art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, opubl. LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości

prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

W myśl art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa i kompletna. Zarzut skarżącego sprowadza się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako taki nie może się ostać. Apelujący, bowiem przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego wskazując na fakty, które w jego ocenie miały dla rozstrzygnięcia istotne znaczenie. Jednocześnie jednak w apelacji skutecznie nie wykazano, iż materiał dowodowy w sprawie był oceniony nieprawidłowo a ostatecznie wywiedzione przez Sąd Rejonowy wnioski były nielogiczne, wewnętrznie sprzeczne bądź przyjęte wbrew zasadom doświadczenia życiowego.

Według Sądu Okręgowego nie sposób jest uznać, iż ustalenia dokonane przez Sąd I instancji są nieadekwatne do treści przeprowadzonych dowodów.

Wbrew twierdzeniom strony apelującej, brak jest podstaw do uznania, iż powód P. B. w jakikolwiek sposób przyczynił się do rozwiązania z nim umowy o pracę.

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2003 r., Nr 90, poz. 844 z późn. zm) konkretyzuje, że z brakiem przyczyn dotyczących pracowników ma się do czynienia wówczas, gdy przyczyny ekonomiczne lub organizacyjne stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Według art. 8 ust. 1 wskazanej wyżej ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 cytowanej Ustawy przepis 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 zwolnienie w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określone w art. 1.

Dla oceny, czy rozwiązanie umowy o pracę na skutek nie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika, kluczowe jest ustalenie powodów, dla których nie przyjął on oferty pracodawcy.

W każdym razie należy dokonać analizy, na gruncie okoliczności konkretnej sprawy, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że zasadnie można było z góry zakładać, że pracownik ich nie przyjmie. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2009 r. II PK 38/09 LEX nr 560731 i przywołane tam judykaty). Odmowa taka może być oceniona jako współprzyczyna, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy można było zakładać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Inaczej będzie w sytuacji gdy nowe warunki będą nosiły znamiona szykany, będą skrajnie niedogodne dla pracownika np. będą wiązały się z radykalnym obniżeniem wynagrodzenia przy niezmienionych wymaganiach. (vide: wyrok SN z dnia 21.08.2008 r., sygn. akt II PK 67/08, wyrok SN z 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, wyrok SN z 4.07.2001 r., I PKN 521/00)

Odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników 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 tak i świadczenia w razie utraty zatrudnienia na skutek odmowy przyjęcia zmieniającego winny przysługiwać tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. (por. wyrok SA w Krakowie z dnia 19.05.2016 r., III AUa 1004/15, opubl. LEX nr 2080868, wyrok SN z 1.04.2015 r., I PK 211/14, opubl. LEX nr 1745824, wyrok SN z 3.11.2010 r., I PK 80/10, opubl. LEX 725010, wyrok SN z 8.10.2009 r., II PK 113/09, opubl. LEX nr 558296)

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 prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika - art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. 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 przyczyną stanowi działanie pracodawcy

zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy. (wyrok SN z 27.08.2013 r., II PK 340/12, opubl. LEX nr 1409529)

W ocenie Sądu Okręgowego chybnym są twierdzenia apelacji wskazujące na to, iż Sąd Rejonowy w swoich rozważaniach pominął fakt, że powodowi zaproponowano jedynie nowe stanowisko i nowe związane z tym stanowiskiem wynagrodzenie, nie zostało zaś zmienione miejsce wykonywania pracy, którym nadal było województwo (...).

W wypowiedzeniu warunków pracy i płacy umowy o pracę z dnia 2 lutego 2015 r. wskazano, że przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy jest upływ terminu umowy z (...) S.A na konserwację i utrzymanie sieci telefonicznej Ł. Północ i nie przyjęcia przez (...) SA oferty (...) SA dalszego świadczenia usług utrzymania i konserwacji sieci. Wprawdzie w wypowiedzeniu tym zaproponowano powodowi nowe stanowisko pracy oraz nową wysokość wynagrodzenia wskazując, że pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegają zmianie jednakże w rzeczywistości zmianie uległo też miejsce pracy, gdyż brak było pracy na terenie województwa (...). Pracodawca nie mógł zaproponować P. B. pracy na terenie województwa (...), gdyż takiej pracy dla powoda nie miał.

W wyniku nie zawarcia umowy z (...) S.A. przez (...) S.A. (...) oddział przedsiębiorstwa uległ likwidacji. Pozwany na dzień 1 stycznia 2015 r. zatrudniał 352 osoby. Osoby, które w pozwanej spółce pracowały na podstawie umów zawartych na czas nieokreślony otrzymały od pracodawcy wypowiedzenia zmieniające w zakresie warunków wynagrodzenia oraz miejsca świadczenia pracy. Pracownicy zatrudnieni w oparciu o umowy terminowe zostali zwolnieni. Część pracowników rozwiązała stosunek pracy na mocy porozumienia stron.

W piśmie z dnia 23 lutego 2015 r. pracodawca poinformował bowiem powoda, że w związku z wygaśnięciem umowy zwartej pomiędzy (...) SA a (...) SA na konserwację i utrzymanie sieci telefonicznej w strefie Ł. Północ i brakiem możliwości jego zatrudnienia na terenie województwa (...), na podstawie art. 42 § 4 kp powierzono mu od dnia 2 marca 2015 r. wykonywanie pracy na stanowisku monterka telekomunikacyjnych linii kablowych przez okres 3 miesięcy, tj. do dnia 31.05.2015 r. W okresie wypowiedzenia P. B. został oddelegowany do pracy w województwie (...), w pobliżu miasta O.. Pełnomocnik pozwanego zaś przyznał, że pozwany miał kontrakt na wykonywanie prac w województwie (...), (...) i (...). Błędnie także apelujący przyjął, że miesięczne wynagrodzenie powoda na zaproponowanym stanowisku byłoby wyższe (3.565 zł), niż poprzednio uzyskiwane.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że miesięczne zasadnicze wynagrodzenie powoda na stanowisku monterka – konserwatora wynosiło 2.200 zł brutto podczas, gdy na podstawie wypowiedzenia zmieniającego wynagrodzenie zasadnicze na stanowisku monterka telekomunikacyjnych linii kablowych wyniosłoby jedynie 1.680 zł brutto w przypadku normatywnego 8 godzinnego czasu pracy. (10 zł brutto za godzinę pracy).

Jak słusznie podkreślił Sąd Rejonowy, w wypowiedzeniu zmieniającym mowa jest tylko o stawce wynagrodzenia zasadniczego 10 zł/h a pozwana nie wskazywała na premie, a tym bardziej na ich wysokość.

Natomiast premia uznaniowa nie stanowi stałego składnika wynagrodzenia, lecz ma charakter uznaniowy, tzn. jest uzależniona od oceny przełożonego, od wykonania konkretnych zadań i nie spełnienia przez pracownika żadnego z reduktorów premiowania określonych w regulaminie premiowania.

W ocenie pozwanego ponadto, w przypadku pracy poza terenem województwa (...) należałoby do wynagrodzenia powoda doliczyć 600 zł miesięcznie z tytułu diet związanych z pracą w delegacji, które stanowią kwoty nieopodatkowane.

Stanowisko takie jest błędne, gdyż jeszcze raz podkreślić trzeba, co słusznie zauważył Sąd Rejonowy, że na podstawie wypowiedzenia zmieniającego uległo faktycznie zmianie miejsce pracy P. B. i nie miało to być jak wcześniej – województwo (...).

Natomiast w myśl art. 77⁵ § 1 kp podróż służbowa wiąże się z wyjazdem poza miejscowość, w której znajduje się stałe miejsce pracy zatrudnionego. Taką podróżą jest bowiem wykonywanie, na polecenie pracodawcy, zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy. Pracownik ma wówczas prawo do diet i zwrotu kosztów z tytułu podróży służbowej, np. wydatków na przejazd czy za noclegi. Są one zwolnione z opodatkowania (art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 361 z późn. zm.).

Należy jednak podkreślić, iż w przypadku powoda miało miejsce oddelegowanie.

Oddelegowanie zachodzi, gdy zmieniono zatrudnionemu w istocie miejsce wykonywania pracy, wskazane w umowie o pracę.

Oddelegowanie nie jest podróżą służbową, gdyż pracownik wykonuje pracę w określonym przez pracodawcę miejscu pracy. Nie przysługują mu diety i zwrot kosztów z tytułu podróży służbowej.

Pracodawca może w przepisach wewnętrznych (układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania) przewidzieć pewne świadczenia dla osób oddelegowanych (np. dodatek za rozłąkę czy premię) jednak świadczenia te stanowią przychód pracownika, podlegający opodatkowaniu. W przypadku oddelegowania na terytorium RP wypłacone kwoty otrzymane przez podwładnego podlegają w całości opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych. (vide art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a) oraz pkt 20 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2012 r., poz. 361 z późn. zm.).

Podkreślić zatem należy, że wskazywana przez stronę apelującą kwota wynagrodzenia powoda wynosząca 3565 zł brutto miesięcznie została błędnie przyjęta, gdyż ujmowała wynagrodzenie za pracę obejmujące pracę w delegacji oraz przy założeniu nie mającym żadnego pokrycia w treści wypowiedzenia zmieniającego, że powód uzyskiwałby stale premię uznaniową, która wynosiłaby 1750 zł.

Poza omówioną wyżej zmianą na niekorzyść odnośnie obniżenia wysokości wynagrodzenia powoda za 8 godzin pracy także ogromną niedogodnością dla tego pracownika była faktyczna całkowita zmiana charakteru pracy z pracy w obrębie Ł. i województwa (...) na pracę poza tym województwem o charakterze ciężkiej pracy fizycznej – w tym także ogólnobudowlanej. Faktycznie powód wcześniej nie wykonywał pracy poza województwem (...), gdzie pracodawca zapewniał zakwaterowanie w hotelu pracowniczym na sali wieloosobowej. Powód miał do dyspozycji wspólne dla wszystkich pracowników pomieszczenia: sanitarne oraz kuchnie. W rzeczywistości praca powoda wiązała się także ze stałą pracą w godzinach nadliczbowych. Powód jedynie w sobotę i niedzielą mógł spędzać czas z rodziną.

Powód jest żonaty i ma 10 letnią córkę. W tej sytuacji byłby on narażony na stałą rozłąkę z rodziną. Z uwagi na powyższe, żeby wykonywać pracę zaproponowaną w wypowiedzeniu zmieniającym powód musiałaby zdecydować się na rozłąkę z rodziną, w tym z małym dzieckiem. Dodatkowo także podkreślić trzeba, że powód wykonując pracę na nowym stanowisku musiał przebywać w dole wykopanym przez koparkę i nadzorować, aby kabel tam się znajdujący przebiegał właściwie oraz aby nie obsunęła się ziemia. Ponadto powód wykonywał też wszelkie prace ogólnobudowlane, wykraczające poza zakres prac wykonywanych na wcześniej zajmowanym stanowisku. We wcześniejszym okresie co słusznie podkreślił Sąd Rejonowy, powód zajmował się innymi czynnościami, tj. wymianą bądź naprawą linii telekomunikacyjnych, wymieniał modemy bądź cały sprzęt firmy dla której świadczone były usługi i wykonywał tę pracę tylko w wymiarze 8 godzin dziennie.

Opisane wyżej niedogodność w świetle judykatury stanowią wystarczającą przesłankę do uznania, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie pracodawcy. Z przytoczonego wyżej orzecznictwa sądowego wynika bowiem bezsprzecznie, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy.

W tym stanie rzeczy biorąc pod uwagę miejsce świadczenia pracy, jego charakter oraz wysokość wynagrodzenia za Sądem Rejonowym należy przyjąć, że faktycznie zaproponowane nowe warunki były dla powoda na tyle niekorzystne, że zasadnie można było z góry zakładać, że pracownik ich nie przyjmie i nastąpi rozwiązanie stosunku pracy.

Reasumując, zaskarżone orzeczenie w pełni odpowiada prawu. W kontekście powyższych rozważań Sąd Okręgowy uznał prezentowaną w apelacji argumentację za całkowicie chybioną, a przez to nie mogącą wywołać zamierzonego skutku instancyjnego. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie i trafnie wywiódł, na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego o zasadności zgłoszonego przez powoda roszczenia.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego jako całkowicie bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. a także § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. § 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015 r., poz.1804).