

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 stycznia 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa K. W. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. o odprawę pieniężną zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz powódki K. W. tytułem odprawy pieniężnej kwotę 5.400 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 19 marca 2016 roku do dnia zapłaty (pkt1), nakazał pobrać od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 270 zł tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (pkt2), nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 2.700 zł (pkt3).

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych.

Powódka K. W. ma 31 lat, wykształcenie wyższe, tytuł zawodowy inżyniera. W 2009 roku ukończyła studia o specjalności informatyka matematyczna na Politechnice (...). Pozwana spółka była jej pierwszym pracodawcą. Powódka jest mężatką, ma dwoje dzieci w wieku 10 i 3 lat.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. zajmuje się importem i dystrybucją wina. Zatrudnia około 32-35 pracowników, z czego około 18-20 przedstawicieli handlowych.

Powódka K. W. w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością została zatrudniona od dnia 21 września 2009 roku. Początkowo podstawę zatrudnienia stanowiła umowa zawarta na okres próbny od dnia 21 września 2009 roku do dnia 20 grudnia 2009 roku na stanowisku asystentki zarządu. Od dnia 21 grudnia 2009 roku powódka została zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku administratora sieci sprzedaży. Swoje obowiązki powódka od początku zatrudnienia wykonywała w Centrum (...) spółki znajdującym się w miejscowości W..

Powódka zamieszkuje w P. położonym w odległości około 17 km od miejscowości W.. Powódka posiada prawo jazdy od 18 roku życia, jednak nie jest doświadczonej kierowcą, zwykle jeździ stałymi trasami.

Zgodnie z pisemnym zakresem czynności do powódki na stanowisku administratora sieci sprzedaży należało: wprowadzanie i aktualizacja planów sprzedaży dla pracowników D. Handlowego, monitorowanie wykonania planów sprzedaży pracowników D. Handlowego, tworzenie raportów dotyczących planów sprzedaży oraz ich wykonania przez pracowników D. Handlowego, sporządzanie raportów dotyczących obrotów dla klientów sieciowych (budżet sieci), rozliczanie faktur marketingowych sieci, łączenie rozmów telefonicznych, wysyłanie i odbieranie korespondencji pocztowej oraz prowadzenie książki korespondencyjnej, dystrybucja poczty wśród pracowników, sporządzanie kserokopii cenników dokumentów firmowych, obsługa gości firmy, współpraca z członkiem Zarządu w zakresie załatwiania spraw bieżących, a także wykonanie innych czynności wynikających z polecenia przełożonego i potrzeb Spółki.

Praca powódki na stanowisku administratora sieci sprzedaży była pracą biurową. Powódka wykonywała prace zleczone przez zarząd. Do jej obowiązków na tym stanowisku należała również współpraca z działem handlowym w ramach czego faksowała dokumenty, przygotowywała zestawienia, cenniki, oferty i prezentacje. Z handlowcami powódka kontaktowała się telefonicznie. Powódka nigdy nie uczestniczyła w szkoleniu produktowym. Wiedza powódki ograniczała się do podstawowych informacji, które można było znaleźć w cenniku.

Od dnia 4 marca 2013 roku powódka była nieobecna w pracy najpierw w związku z chorobą przypadającą w okresie ciąży, następnie korzystała z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego powódka, zgodnie z podpisanym przez strony aneksem do umowy o pracę, powróciła do pracy z dniem 7 stycznia 2015 roku na stanowisko referenta ds. kadr i płac za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.700 zł. Poprzednie stanowisko powódki zajął bowiem inny pracownik.

W związku z tym, że powódka nie posiadała umiejętności i doświadczenia do pracy na stanowisku referenta ds. kadr i płac została skierowana przez pracodawcę na szkolenie o tej tematyce, w którym uczestniczyła od dnia 24 stycznia 2015 roku do dnia 12 kwietnia 2015 roku.

Na stanowisku referenta ds. kadr i płac powódka pracowała w D. Księgowości z dwoma księgowymi, ich przełożoną była D. J. (1) – Dyrektor Finansowy. Powódka w okresie pracy stanowisku referenta ds. kadr i płac sprawowała pełną obsługę kadrowo – płacową pozwanej, naliczała wynagrodzenia, dokonywała rozliczeń z ZUS, z urzędem skarbowym, prowadziła dokumenty, pomagała również w pracach księgowych księgując wyciągi. Praca na tym stanowisku była stacjonarna, powódka wykonywała ją w W..

Od sierpnia 2015 roku u pozwanej na stanowisku dyrektora generalnego został zatrudniony W. F., który dokonał podziału struktury firmy na kilka mniejszych oddziałów. Utworzono trzy części zajmujące się sprzedażą. Jedna zajmowała się obsługą sklepów detalicznych, druga obsługą hipermarketów, trzecia wyłącznie hotelami i restauracjami. Hotelami i restauracjami zajmowała się doświadczona grupa handlowców.

W dniu 28 września 2015 roku pozwana dokonała wypowiedzenia powódce umowy o pracę w części dotyczącej rodzaju umówionej pracy i miejsca jej wykonywania, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 grudnia 2015 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę pracodawca wskazał zmiany organizacji pracy spółki. Po upływie okresu wypowiedzenia od dnia 1 stycznia 2016 roku pracodawca zaproponował pracę na stanowisku specjalisty/handlowca do spraw wina na terenie województwa (...). Pozostałe warunki umowy o pracę miały nie ulec zmianie.

Powódka nowych warunków pracy nie przyjęła w rezultacie stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2015 roku. W okresie wypowiedzenia od 1 października do 31 grudnia 2015 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Od dnia 1 października 2015 roku w dziale księgowości na stanowisku referenta ds. księgowości, kadr i płac pracę rozpoczęła R. W. (1). R. W. (1) z dniem 1 października 2015 roku wróciła do pracy u pozwanej po 2-letniej nieobecności związanej z urodzeniem dziecka. Wcześniej zajmowała stanowisko administratora sieci sprzedaży.

Faktycznie do obowiązków R. W. (1) na stanowisku referenta ds. księgowości, kadr i płac należało księgowanie dokumentów, windykacja należności, potwierdzanie i uzgadnianie sald z dostawcami, wykonywaniem obowiązków z zakresu kadr i płac, rozliczanie wynagrodzeń.

Rozwiązanie stosunku pracy z powódką wynikało z tego, że w dziale księgowości zaszła potrzeba ograniczenia liczby zatrudnionych pracowników.

Zatrudnieni w pozwanej spółce przedstawiciele handlowi swoje obowiązki wykonywali w terenie.

Przedstawiciele handlowi u pozwanej dzielili się na dwie grupy, podział wynikał z rodzaju obsługiwanych klientów.

Jedna grupa handlowców otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.800 złotych brutto plus premia. Druga grupa handlowców otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.500 zł brutto plus premia.

Premia przedstawicielom handlowym była przyznawana za wyniki sprzedażowe, realizację określonych zadań. Wypłata premii była uzależniona także od terminowości zapłaty za faktury. Prawo do premii przedstawiciel handlowy miał zapisane w umowie o pracę. Przedstawiciel ma za zadanie znalezienia 2-3 nowych klientów w danym miesiącu. Jest stała lista klientów, którą przedstawiciel musi w ciągu dnia pracy odwiedzić.

Przedstawiciel handlowy pracuje u pozwanej 8 godzin, ale sam określa godziny swojej pracy. Otrzymuje do dyspozycji służbowy samochód, laptop i telefon, których koszty użytkowania ponosi pracodawca.

W zakres obowiązków specjalisty ds. wina w pozwanej Spółce wchodzi: budowanie i utrzymywanie dobrych relacji z klientami firmy, poszukiwanie nowych klientów i nawiązywanie z nimi współpracy, prowadzenie negocjacji handlowych, realizacja planów sprzedaży i rozwijanie sprzedaży w wyznaczonym regionie, sporządzanie raportów i analiz z wykonania zadań sprzedażowych, szkolenia klientów. Do pracy na tym stanowisku wymagane są: minimum 2 letnie doświadczenie w sprzedaży w branży (...), doświadczenie w prowadzeniu negocjacji handlowych i pozyskiwaniu klientów, umiejętność budowania długotrwałych relacji z klientami, znajomości specyfiki lokalnego rynku (...) w tym rynku winiarskiego oraz klientów, wykształcenie minimum średnie, prawo jazdy kat. B.

Pracodawca wręczając powódce wypowiedzenie zmieniające nie poinformował powódki, w której grupie handlowców miała ona pracować.

Powódka, zgodnie z planami pracodawcy, miała pracować w dziale handlu detalicznego, czyli mieć kontakt ze sklepami.

Średnie miesięczne wynagrodzenie przedstawiciela handlowego u pozwanej łącznie z premią z okresu od lipca do września 2015 roku wynosi średnio 4.929,80 zł (od 2.457,71 zł do 9.752,73 zł).

Poza powódką pozwany w drodze wypowiedzenia zmieniającego zaproponował przejście na stanowisko handlowca jeszcze jednemu tylko pracownikowi – zajmującemu się obsługą administracyjną, obsługą poczty. Pracownik ten również nie zgodził się na nowe warunki pracy.

Pismem z dnia 28 stycznia 2016 roku powódka wezwała pozwanego do zapłaty odprawy pieniężnej w wysokości 2-miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

W odpowiedzi na powyższe pismem z dnia 5 lutego 2016 roku pozwana odmówiła wypłaty odprawy.

Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2.700 zł brutto.

Powódka aktualnie pracuje jako nauczyciel.

Powyższych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał na podstawie złożonych do akt dokumentów, zeznań powódki i zgłoszonych przez strony świadków.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom świadków D. J. (2) i W. F. w zakresie w jakim twierdzili, że po odejściu powódki z pracy jej obowiązki zostały rozłożone na innych pracowników działu księgowości, a dopiero kilka miesięcy później została na przyjęta do tego działu R. W. (1). Z zgromadzonego materiału dowodowego wynika jednoznacznie, iż zaraz po tym jak powódka otrzymała w dniu 28 września 2015 roku wypowiedzenie zmieniające (po czym od dnia 1 października rozpoczęła korzystanie ze zwolnienia lekarskiego) w dniu 1 października 2015 roku pozwana i R. W. (1) podpisały aneks mocą, którego R. W. (1) zmieniła dotychczasowe stanowisko pracy z administratora sieci sprzedaży na referenta ds. księgowości, kadr i płac. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków D. J. (2) i W. F. również w takim zakresie w jakim twierdzili, że decydując się na zaproponowanie powódce pracy na stanowisku handlowca pracodawca powziął informacje o doświadczeniu powódki w handlu, które miała pozyskać pracując w innych firmach, gdyż przeczy temu okoliczność, wynikająca przede wszystkim z akt osobowych powódki, że wcześniejszego doświadczenia w wykonywaniu takiej pracy powódka nie posiadała.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie i przeprowadził następujące rozważania prawne.

Podstawę prawną roszczenia powódki stanowi art. 10 ust. 1 w związku z 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 (tj. Dz. U. z 2016 r., poz. 1474, ze zm.). Zgodnie z tym przepisem 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, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat.

Wypowiedzi Sądu Najwyższego są jednolite co do tego, że zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników sformułowanie, zgodnie z którym 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 pracodawcę indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 1990 r., sygn. I PR 319/90, opubl. OSNCP 1992, Nr 11, poz. 204, Legalis Numer 27081; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 2008 r. sygn. II PK 67/08, L., Numer (...)). Pogląd ten podzielił Sąd Najwyższy także w wyroku z dnia 11 lutego 2005 r. wydanym w sprawie o sygn. I PK 178/04, argumentując, że istotne znaczenie ma, czy bez zaistnienia przyczyn leżących po stronie zakładu pracy w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z podjęto by decyzję o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy bądź o zmianie warunków łączącego strony stosunku pracy z innych przyczyn, leżących po stronie pracownika. Jeżeli okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, brak kwalifikacji, negatywna ocena pracy, utrata zaufania, długotrwała nieobecność w pracy) same w sobie - bez występowania przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy - nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z konkretnym pracownikiem stosunku pracy (wypowiedzeniu zmieniającym), dopiero wówczas uzasadniony jest pogląd, że taka „współprzyczyna” nie wyłącza stosowania przepisów ustawy, której celem jest stworzenie osłony ekonomicznej dla pracowników zwalnianych z przyczyn dotyczących zakładów pracy, a nie z innych przyczyn (opubl. Legalis Numer 104937).

W niniejszej sprawie stan faktyczny, co do zasady, nie był sporny. Strona pozwana nie kwestionowała tego (wręcz sama eksponowała ta okoliczność w odpowiedzi na pozew), że wypowiedzenie zmieniające warunki zatrudnienia zostało wręczone powódce w związku ze zmianami organizacyjnymi mającymi miejsce u pozwanej, a nie z przyczyn leżących po stronie pracownika. Złożenie przez powódkę oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków pracy sprawiło, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 28 września 2015 roku spowodowało rozwiązanie tej umowy z dniem 31 grudnia 2015 roku. Powódka podnosiła, że nie posiadała predyspozycji ani doświadczenia do pracy na zaoferowanym stanowisku handlowca w terenie. Wskazywała także, że nie jest doświadczonym kierownicą, a godziny pracy trudno byłoby jej pogodzić z obowiązkami rodzinnymi (posiadaniem dwójki małych dzieci). Okoliczności te zadecydowały, że powódka nie przyjęła nowych warunków pracy. Spór w sprawie dotyczył tego czy odmowa przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy stanowiło współprzyczynę rozwiązania z nią stosunku pracy.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest ugruntowane co do tego, że powołany przepis ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Jak wskazał zaś Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08 (Legalis 230686) potwierdzającym wcześniejsze orzecznictwo, odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w przypadku wypowiedzenia definitywnego, ale również zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków. Podkreślenia wymaga jednak, że Sąd Najwyższy w powołanym wyroku stwierdził również, że to, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z 1989 r. 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. Odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona sztykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi natomiast na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku

pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy. Dlatego też należy przyjąć, iż prawo do odprawy pieniężnej w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym przysługuje tylko takiemu pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn nie dotyczących tego pracownika. Jeśli więc w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca zaproponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia (stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie), to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co spowoduje, że odprawa pieniężna temu pracownikowi nie będzie przysługiwać (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2015 r., III PK 55/14, Legalis Numer 1242240).

Ocena proponowanych pracownikowi warunków oraz jego zachowania i odmowy musi być przy tym zobiektywizowana. Konieczne jest zatem 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).

Przede wszystkim zauważenia wymaga, że po dokonaniu wobec powódki wypowiedzenia zmieniającego jej obowiązki miały ulec diametralnej zmianie. Przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego powódka zajmowała bowiem kolejno stanowiska asystentki zarządu, administratora sieci sprzedaży, a ostatnio referenta ds. kadr i płac. Były to prace typowo biurowo – administracyjne, wykonywane na miejscu w biurze. Tymczasem zaproponowane stanowisko specjalisty/handlowca do spraw wina na terenie województwa (...) łączyło się z pracą w terenie, a więc częstą jazdą samochodem. Praca na tym stanowisku wymaga specjalnych predyspozycji, to jest umiejętności prowadzenia negocjacji handlowych, rozmowy z klientem, budowania długotrwałych relacji z klientami, do czego niezbędna jest umiejętność nawiązywania kontaktów z ludźmi. Praca tego rodzaju jest wykonywana w pojedynkę, a więc wymaga dużej samodzielności, ale też odporności na stres (choćby z uwagi na osobisty kontakt z klientem, konieczność realizacji nałożonych planów sprzedażowych, konieczność ciągłego przemieszczania się samochodem w różnych warunkach pogodowych). Ponad wszelką wątpliwość zaproponowane powódce nowe warunki istotnie odbiegały od warunków pracy na dotychczas zajmowanych u pozwanej stanowiskach. Nie może tym ujść uwadze fakt, że powódka nie spełniała wymagań jakie pozwana spółka stawiała przed osobą ubiegającą się o zatrudnienie u niej na stanowisku specjalisty/handlowcy do spraw wina. Analiza oferty na to stanowisko, ogłoszone przez stronę pozwaną, wskazuje, że wymaganiami stawianymi przed kandydatem było minimum 2 letnie doświadczenie w sprzedaży w branży (...) (branża (...) określa wszystkie produkty szybko rotujące w punktach sprzedaży, inaczej dobra szybko zbywalne), doświadczenie w prowadzeniu negocjacji handlowych i pozyskiwaniu klientów, znajomości specyfiki lokalnego rynku (...). Powódka nie posiadała żadnego doświadczenia w sprzedaży ani w prowadzeniu negocjacji handlowych i pozyskiwaniu klientów, nigdy również nie uczestniczyła w szkoleniu produktowym, a jej wiedza na temat produktów ograniczała się do podstawowych informacji, które można było znaleźć w cenniku pozwanej.

Zaproponowane powódce nowe warunki pracy nie tylko, że nie odpowiadały kwalifikacjom powódki, ale też – w świetle zgromadzonego materiału dowodowego – nie sposób jest uznać, że wynagrodzenie jakie miała otrzymywać

powódka było adekwatne do tego stanowiska i stanowiło należyłą rekompensatę za charakter pracy. Strona pozwana argumentowała, że mając na uwadze wynagrodzenia handlowców u pozwanej – łącznie z premią średnio na poziomie około 5.000 zł (najniższe na poziomie około 2.500 zł, najwyższe na poziomie około 9.700 zł) – wynagrodzenie powódki byłoby wyższe od dotychczas otrzymywanej kwoty 2.700 zł. Strona pozwana zdaje się jednak zapominać, że wręczone powódce pisemne wypowiedzenie warunków umowy o pracę obejmowało część dotyczącą jedynie warunków pracy, to jest stanowiska i miejsca wykonywania pracy, natomiast pozostałe warunki umowy o pracę nie miały ulec zmianie. Zgodnie zapisami umowy pracę powódka miała otrzymywać wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze na dotychczasowym poziomie 2.700 zł. W umowie o pracę (przy uwzględnieniu brzmienia wypowiedzenia zmieniającego) nie było natomiast mowy o przyznaniu powódce prawa do premii. Tymczasem zatrudnieni u pozwanej handlowcy prawo do premii mieli przewidziane w umowie o pracę. Niezależnie od tego podnieść należy, że przyznanie premii i jej wysokość zależały od skuteczności przedstawiciela, tego w jakim stopniu zrealizuje nałożone plany sprzedażowe. W istocie zatem faktyczna wysokość wynagrodzenia zależała od zdolności przedstawiciela. Jeśli dany przedstawiciel nie ma predyspozycji do wykonywania tego rodzaju pracy, to może się to wiązać z tym, że nie da mu też oczekiwanych pieniędzy.

W świetle powyższe, mając na uwadze rodzaj i charakter zaproponowanej pracy, Sąd Rejonowy uznał, że powódka miała obiektywne powody ku temu by nie przyjąć nowych warunków zatrudnienia. Biorąc pod uwagę kompetencje i doświadczenie zawodowe powódki nowe warunki pracy miały charakter propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy.

W tej sytuacji Sąd Rejonowy żądanie zasądzenia odprawy pieniężnej uznał za w pełni uzasadnione. Powódce z uwagi na staż pracy u pozwanej przysługuje odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, czyli kwota 5.400 zł. Sąd zasądził wskazaną kwotę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od dnia 19 marca 2016 roku do dnia zapłaty, to jest od dnia następnego po otrzymaniu przez stronę pozwaną odpisu pozwu. O odsetkach za opóźnienie Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.p.c.

Nieuiszczoną opłatą od pozwu w kwocie 270 zł, ustaloną na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych z dnia 28 lipca 2005 r. (tj. Dz. U. z 2014 r., poz. 1025, ze zm.), Sąd obciążył pozwanego zgodnie z dyspozycją art. 113 ust. 1 tej ustawy.

Rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 2.700 zł, czyli nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, Sąd nadał na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana (...) Sp. z o. o. w Ł., reprezentowana w sprawie przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, mających istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, tj.:

1. Art. 233 § 1 k.p.c. poprzez całkowicie dowolne przyjęcie za podstawę zaskarżonego wyroku, że:

a. Działanie powódki polegające na odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy nie stanowi współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy zaproponowane warunki pracy i płacy były odpowiednie do ujawnionych przez powódkę kompetencji i umiejętności, a zaproponowane wynagrodzenie było nie mniejsze niż dotychczas;

b. Zeznania złożone przez świadków D. J. (3) oraz W. F. nie zasługują na uznanie, w sytuacji, gdy ich zeznania są spójne z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności zakresem obowiązków Pani R. W. (1), c.v. powódki, listem motywacyjnym powódki, wskazującymi, że pozwana spółka miała podstawy do zaproponowania powódce pracy Przedstawiciela handlowego oraz że konieczność rozszerzenia zakresu obowiązków Pani R. W. (1) była spowodowana usprawiedliwioną nieobecnością w pracy powódki.

c. Powódka nie miała doświadczenia zawodowego oraz odpowiednich kwalifikacji do wykonywania pracy na proponowanym stanowisku, w sytuacji gdy w swoim c.v. wskazała na doświadczenie przy promocji produktów, a w liście motywacyjnym na łatwość nawiązywania kontaktów.

d. Praca przedstawiciela handlowego u powódki jest w nienormowanych godzinach pracy, w sytuacji gdy materiał dowodowy w postaci dokumentów oraz zeznania świadków wskazują, że przedstawiciele handlowi pracują w godzinach od 8:30 do 16:30 i brak jest godzin nadliczbowych w przypadku pracowników z tego działu, co wskazuje na nieprawdziwość tez podnoszonych przez powódkę o konieczności ponadnormatywnej i popołudniowej pracy przedstawicieli handlowych w dziale handlu detalicznego.

2. Art. 233 k.p.c. polegającą na dowolnej, a nie swobodnej ocenie dowodu w postaci zeznań powódki, że powódka wykonuje aktualnie pracę nauczyciela i pominięciu przy tym, że jest to praca oparta na relacjach (kontaktach) z ludźmi i wyższym poziomie stresu niż praca, która została zaproponowana powódce przez pozwaną Spółkę w ramach wypowiedzenia zmieniającego.

3. Art. 6 k.c. w zw. z art. 232 k.p.c. poprzez uznanie za prawdziwe twierdzeń powódki, co do

- czasu i sposobu pracy pracowników działu handlowego w pozwanej Spółce,

- konieczności pracy w godzinach popołudniowych oraz na wieczornych spotkaniach promujących towary,

- zatrudnienia zamiast powódki Pani R. W. (1), podczas gdy powódka nie przedstawiła dowodów na poparcie swoich twierdzeń, a w toku postępowania ujawniono dowody przeciwne.

Wobec powyższego skarżąca wniosła o zamianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego.

W odpowiedzi na apelację, pismem z dnia 12 czerwca 2017 roku zatytułowanym: „wniosek powódki o przywrócenie terminu na złożenie odpowiedzi na apelację wraz z odpowiedzią na apelację oraz wnioskiem o zwolnienie od kosztów sądowych”, powódka wniosła o oddalenie apelacji w całości i utrzymanie w mocy wyroku Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jako bezzasadna, podlega oddaleniu.

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 i zgodnej z zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego analizy zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego.

Na wstępie rozważań prawnych Sąd Okręgowy podniósł, że całkowicie chybiony jest zarzut naruszenia przez Sąd pierwszej instancji dyspozycji art. 233 k.p.c. W myśl powołanego przepisu Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ocena dowodów polega na ich zbadaniu i podjęciu decyzji, czy została wykazana prawdziwość faktów, z których strony wywodzą skutki prawne. Celem Sądu jest dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia.

Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w danej sprawie obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania, wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego, wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich występowania w danej sytuacji.

Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy

logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., nie można poprzestać na stwierdzeniu, że dokonane ustalenia faktyczne są wadliwe. Niezbędne jest bowiem wskazanie konkretnych przyczyn, które dyskwalifikują postępowanie sądu w zakresie ustaleń. Skarżący powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im taką moc przyznając (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Legalis nr 278075, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Legalis nr 278075).

Sąd oceni na tej samej podstawie, jakie znaczenie nadać odmowie przedstawienia przez stronę dowodu lub przeszkodom stawianym przez nią w jego przeprowadzeniu wbrew postanowieniu sądu (art. 233 § 2 k.p.c.). Na podstawie zacytowanego przepisu sąd dokonuje oceny negatywnych zachowań stron, które w toku postępowania utrudniają lub uniemożliwiają przeprowadzenie dowodów. W oparciu o wprowadzone art. 233 § 2 k.p.c. unormowanie, sąd może w szczególności uznać twierdzenie tej strony za nieudowodnione lub przyjąć za prawdziwe twierdzenia strony przeciwnej (wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 1975 r., II CR 844/74, Legalis nr 18549).

Natomiast art. 232 k.p.c. statuuje zasadę rozkładu ciężaru dowodu i wyraża zasadę kontradiktoryjności, zgodnie z którą ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego i to strony, a nie sąd, pozostają dysponentem toczącego się postępowania i one ponoszą odpowiedzialność za jego wynik (wyrok Sądu Najwyższego z 7.5.2008 r., II PK 307/07, L. nr ; wyr. SN z 7.10.1998 r., II UKN 244/98, OSNAPiUS 1999, Nr 20, poz. 662). Treść art. 232 zdanie 1 k.p.c. wskazuje na ciężar dowodu w znaczeniu procesowym, czyli obowiązek przedstawienia faktów i dowodów przez strony. Przepis ten nie stanowi podstawy wyrokowania sądu i nie może mieć wpływu na poprawność wydanego przez sąd rozstrzygnięcia. Natomiast zgodnie z art. 6 k.c. stanowiącym, że obowiązek udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Strona podnosząca zarzut powinna wykazać, że przy ocenie wiarygodności i mocy dowodowej konkretnego dowodu, na podstawie którego sąd dokonał ustalenia faktycznego, przekroczone granice swobodnej oceny dowodów, a nadto, iż miało to istotny wpływ na wynik sprawy. Nie wystarczające jest zaprezentowanie własnych, korzystnych dla siebie ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej oceny materiału dowodowego. Adresatem przedmiotowego przepisu art. 232 k.p.c. są strony, a nie sąd, co oznacza, że to strony obowiązane są przedstawiać dowody, a sąd nie jest władny tego obowiązku wymuszać. Nie może również co do zasady zastępować stron w jego wypełnieniu (wyrok Sądu Najwyższego z 7.11.2007 r., II CSK 293/07, Legalis nr 162518).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy należy wskazać, że w ocenie Sądu Odwoławczego Sąd Rejonowy przeprowadził ocenę zgromadzonego materiału dowodowego zgodnie z zasadą swobodnej a nie dowolnej oceny dowodów, w tym również zeznań powódki. Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowej oceny dowodów przyjmując, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy i w związku z tym powódce przysługuje odprawa pieniężna. W rozpoznawanej sprawie kwestia sporna sprowadzała się do tego, czy odmowa przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy stanowiła współprzyczynę rozwiązania z nią stosunku pracy.

Wskazać należy, że apelująca nie wykazała, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez Sąd pierwszej instancji przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im taką moc przyznając.

Sąd Okręgowy przyjął stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r. (II PK 108/08, Legalis nr 230686) potwierdzającym wcześniejsze poglądy judykatury w tym zakresie, że odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w przypadku wypowiedzenia definitywnego, ale również wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków. Podkreślenia wymaga jednak, że Sąd Najwyższy w powołanym wyroku stwierdził również, że to, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie

dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki.

W trakcie postępowania strona skarżąca nie kwestionowała przyczyny wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę powódce, którą była zmiana organizacji spółki. Wypowiedzenie zmieniające zostało wręczone powódce w związku ze zmianami organizacyjnymi w spółce, a nie z przyczyn leżących po stronie pracownika. Powódce zostały zaproponowane nowe warunki umowy o pracę: stanowisko specjalisty/handlowca do spraw wina na terenie województwa (...), natomiast pozostałe warunki umowy o pracę miały nie ulegać zmianie. Na skutek złożonego przez powódkę oświadczenia o odmowie przyjęcia zaoferowanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków pracy, wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 28 września 2015 roku doprowadziło do rozwiązania tej umowy z dniem 31 grudnia 2015 roku.

Podkreślenia wymaga, że po dokonaniu wobec powódki wypowiedzenia zmieniającego zakres jej obowiązków miał ulec gruntownej zmianie. Dodatkowo, co podnosiła sama powódka, nie posiadała ona ani predyspozycji ani doświadczenia do wykonywania pracy na zaproponowanym stanowisku specjalisty/handlowca ds. wina w terenie. Przypomnieć należy, że zajmowane przez powódkę stanowiska: asystentki zarządu, administratora sieci sprzedaży oraz referenta ds. kadr i płac przed dokonaniem wypowiedzenia miały charakter biurowo – administracyjny, a miejscem wykonywania pracy było biuro. Natomiast zaproponowane stanowisko specjalisty/ handlowca do spraw wina na terenie województwa (...) wiązało się z pracą w terenie i jazdą samochodem. Poza posiadanym przez powódkę dokumentem prawa jazdy kategorii B, które powódka zadeklarowała pomimo kierowania pojazdem jedynie po znanych trasach, na proponowanym stanowisku były wymagane specjalne predyspozycje, do których niezbędna jest umiejętność nawiązywania kontaktów z ludźmi. Praca, do której niezbędne jest posiadanie takich umiejętności jak: prowadzenie negocjacji handlowych, budowanie i utrzymywanie długotrwałych relacji z klientami, prowadzenie rozmów z nowymi klientami, poszukiwanie nowych klientów i nawiązywanie z nimi współpracy wymagała doświadczenia oraz predyspozycji, których powódka nie posiadała. Ponadto praca wykonywana w pojedynkę wiązała się z wykazaniem dużej odporności na stres, chociażby ze względu na bezpośredni i osobisty kontakt z klientem, obowiązek realizacji nałożonych planów sprzedażowych oraz przemieszczanie się samochodem w zróżnicowanych warunkach pogodowych. Również brak doświadczenia jako kierowcy oraz godziny pracy, które trudno byłoby pogodzić z obowiązkami rodzinnymi powódki, w ramach których wchodziło wychowanie dwójki małych dzieci przemawiało za odmową przyjęcia nowych warunków pracy. Wskazać należy, że specyfika pracy handlowca zatrudnionego na pełny etat sprowadzała się do dyspozycyjności i pracy w godzinach popołudniowych, o czym świadczą zeznania powódki, która niejednokrotnie podczas kontaktów telefonicznych z handlowcami miała od nich informacje, że muszą pracować w godzinach popołudniowych, aby sprzedać dany produkt. Ponadto przedstawiciele handlowi uczestniczyli również w organizowanych w godzinach popołudniowych imprezach, podczas których był prezentowany produkt firmy. Wobec tego, pomimo, że przedstawiciel handlowy ma 8 godzinny dzień pracy, to jednak sam dysponuje swoim czasem pracy, o czym świadczą również zeznania świadka D. J. (2). Powyższe prowadzi do wniosku, że godziny pracy przedstawiciela handlowego należy dostosować do godzin pracy odbiorców oferowanych produktów, którymi nierzadko są poza sklepami również podmioty gastronomiczne, które organizują spotkania w godzinach popołudniowych oraz wieczornych. Celem realizacji planów sprzedaży oraz uzyskania ewentualnej premii (o ile istniałoby do niej uprawnienie) powódka musiałaby godziny pracy uzależnić od potencjalnych odbiorców, co nie wykluczałoby pracy w godzinach popołudniowych.

Powyższe pozwala na konkluzję, że obowiązki jakimi miałyby zostać obciążona powódka znacznie różniły się od dotychczas przez nią wykonywanych. Dodatkowo na uwagę zasługuje fakt, że po przeprowadzeniu analizy wymagań, jakie stawiała skarżąca przed osobą ubiegającą się na stanowisko specjalisty/handlowca do spraw wina nie sposób nie zauważyć, że powódka nie miała dwuletniego doświadczenia w sprzedaży w branży (...), w prowadzeniu negocjacji, handlowych, pozyskiwaniu klientów, znajomości rynku lokalnego (...). Z formalnego punktu widzenia powódka nie

spełniała wymagań stawianych na zaproponowanym jej stanowisku. Dodatkowo powódka nigdy nie brała udziału w szkoleniu produktowym, nie posiadała żadnego doświadczenia w sprzedaży ani w prowadzeniu negocjacji, natomiast jej wiedza dotycząca produktów ograniczała się do podstawowych informacji znajdujących się w cenniku pozwanej, wobec czego trudno wyobrazić sobie, jak miałyby dodatkowo prowadzić szkolenia, które również były włączone w zakres jej nowych obowiązków.

Nie sposób zgodzić się z argumentacją skarżącej, że powódka miała doświadczenie wymagane do pracy na zaproponowanym stanowisku, czego dowodem jest przedłożone przez nią curriculum vitae oraz jej list motywacyjny w sytuacji, gdy z c.v. powódki wynika, że posiadała doświadczenie zawodowe w promocji produktów supermarkecie (...), gdzie pracowała od maja 2006 roku do czerwca 2006 roku w ramach praktyk studenckich. Praca trwająca zaledwie jeden miesiąc nie mogła stanowić przyjęcia, że powódka ma wymagane doświadczenie w handlu. Natomiast wystosowanie zaraz po ukończeniu studiów listu motywacyjnego do przyszłego pracodawcy, w którym powódka jako kandydatka na stanowisko do pracy prezentuje swoją osobę pisząc o posiadaniu umiejętności nawiązywania nowych kontaktów, które nie zostały udowodnione nie powinno stanowić czynnika decydującego o predyspozycjach powódki po około sześciu latach stażu pracy u tegoż pracodawcy, który miał możliwość samodzielnego zbadania jej kompetencji do pracy na proponowanym nowym stanowisku. Wobec sprzeczności zeznań świadka W. F., który był dyrektorem generalnym w pozwanej spółce od sierpnia 2015 roku w zakresie, w jakim twierdził, że powódka miała predyspozycje handlowe i miała wcześniej kontakt z klientami oraz, że decydując się na zaproponowane powódce stanowisko wcześniej zasięgał informacji o rzekomym doświadczeniu powódki w handlu z materiałem dowodowym – aktami osobowymi powódki, Sąd pierwszej instancji prawidłowo nie uwzględnił ich przy dokonywaniu ustaleń faktycznych w sprawie. Podobnie zeznania świadka D. J. (1) – pracującej u pozwanej jako dyrektor finansowy w zakresie, w jakim twierdziła, że powódka, która pracowała wcześniej jako administrator sieci sprzedaży dobrze знаła rynek, produkt, handlowców i klientów spełniała wymagania co do kwalifikacji na stanowisko przedstawiciela handlowego, wobec sprzeczności z dowodami z dokumentów, nie mogły zostać uwzględnione w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Ponadto świadkowie zgodnie zeznawali, że R. W. (2) na stanowisko referenta ds. księgowości na pełny etat została zatrudniona kilka miesięcy po odejściu powódki i miała inny zakres obowiązków od powódki, co również nie koresponduje z pozostałym w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności z aneksem z dnia 1 października 2015 roku do umowy o pracę oraz z zeznaniami samej R. W. (2), zgodnie z którymi od 1 października 2015 roku zajmuje stanowisko referenta do spraw księgowości kadr i płac u skarżącej. Wskazać należy, że wcześniej R. W. (2) pracowała na stanowisku administratora do spraw sprzedaży, a mimo to nie zostało jej zaproponowane stanowisko handlowca w ramach zmian organizacyjnych wprowadzanych przez nowego dyrektora generalnego spółki. Wobec powyższego argument skarżącej posiadania przez powódkę doświadczenia w handlu opierając się na tym, że wcześniej zajmowała ona stanowisko administratora do spraw sprzedaży budzi poważne wątpliwości Sądu.

Dodatkowo zupełnie nietrafiony jest zarzut skarżącej naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 233 k.p.c. poprzez nie uznanie zeznań świadków D. J. (2) oraz W. F., że konieczność rozszerzenia zakresu obowiązków R. W. (2) była spowodowana usprawiedliwioną nieobecnością w pracy powódki w sytuacji, gdy sam świadek W. F. wprost zeznał, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką wynikało z tego, że w dziale księgowości zaszła potrzeba ograniczenia liczby zatrudnionych pracowników. Wobec tego zaskakujące jest, że pomimo reorganizacji spółki, R. W. (2), po około dwuletniej nieobecności związanej z urodzeniem dziecka, po powrocie do pracy zajęła stanowisko dotychczas obejmowane przez powódkę. Przyczyna ograniczenia liczby stanowisk o charakterze biurowym i zwiększenia liczby osób pracujących jako handlowcy wydaje się być mało prawdopodobna w obliczu opisanych przez skarżącą manewrów. Natomiast zakres obowiązków R. W. (1) na stanowisku referenta ds. księgowości, kadr i płac, do której należało księgowanie dokumentów, windykacja należności, potwierdzanie i uzgadnianie sald z dostawcami, wykonywaniem obowiązków z zakresu kadr i płac, rozliczanie wynagrodzeń uzasadnia stwierdzenie, że nie był on podyktowany jedynie usprawiedliwioną nieobecnością powódki, a związany z procederem rozwiązania umowy o pracę z powódką.

W ocenie Sądu Okręgowego nie budzi wątpliwości, że nieprzyjęcie nowych warunków pracy nie stanowiło współprzyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy, ponieważ biorąc pod uwagę rodzaj i charakter

zapropionowanej pracy oraz interes pracownika i pracodawcy w gruncie rzeczy nie można było oczekiwać, że powódka, która od początku pracy u pozwanej wykazywała chęć pracy biurowo – administracyjnej i pracę w takim charakterze wykonywała, nie mając doświadczenia w pracy w terenie ani w negocjowaniu, przyjmie zaproponowane warunki pracy. Natomiast odmowa przyjęcia nowych warunków pracy niedogodnych dla powódki z powodu braku doświadczenia oraz godzin pracy kolidujących z jej obowiązkami rodzinnymi nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy. W ocenie Sądu Okręgowego za prawidłowe należy uznać stanowisko Sądu Rejonowego, że nowe warunki zaproponowane powódce obiektywnie były nie do przyjęcia i zmierzały w istocie do zakończenia stosunku pracy, bowiem miały charakter pozornej propozycji.

Ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i winna być oparta na wszechstronnym rozważeniu wszystkich okoliczności danego przypadku. Sąd dokonując takiej oceny powinien po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy. Po drugie, ocena ta powinna być zobiektywizowana, co oznacza, że sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdującą 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 - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 20 października 2015 r. I PK 290/14, Legalis nr 1460721)

Nie sposób zgodzić się z twierdzeniem skarżącej, że działanie powódki polegające na odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, stanowiło współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdyż zaproponowane warunki pracy i płacy były odpowiednie do ujawnionych przez powódkę kompetencji i umiejętności, a zaproponowane wynagrodzenie nie było mniejsze niż dotychczas. Powyższemu przeczy chociażby fakt, że zaoferowane warunki pracy zupełnie nie odpowiadały kwalifikacjom powódki dotychczas pracującej na stanowiskach biurowo – administracyjnych u pozwanej. Ponadto wysokość wynagrodzenia, która w świetle zmiany warunków pracy (stanowiska oraz miejsca pracy) na podstawie wypowiedzenia zmieniającego nie miała ulec zmianie była zupełnie nieadekwatna i nie stanowiła należytej rekompensaty, co słusznie podniósł Sąd pierwszej instancji. W ramach wynagrodzenia powódki, którego wysokość określona w umowie o pracę wynosiła – 2700,00 zł brutto nie zostało uwzględnione prawo do premii, które przysługiwało handlowcom w zależności od ich skuteczności realizacji nałożonego planu sprzedażowego. W rezultacie wysokość wynagrodzenia handlowca, który mógł uzyskać premię w określonej wysokości podyktowana była jego predyspozycjami do wykonywania pracy, a także posiadanym doświadczeniem.

Dołączony w postępowaniu drugoinstancyjnym dowód w postaci odpisu regulaminu wynagrodzeń (...) Sp. z o. o. w Ł. w ocenie Sądu Okręgowego nie stanowił potwierdzenia zasadności zarzutów skarżącej w zakresie ustalenia wysokości wynagrodzenia dla powódki innego niż dotychczas przyznane w wysokości 2.700,00 zł. Wskazać należy, że paragraf 5 wyżej wymienionego regulaminu w zakresie zasad przyznawania premii handlowej dla działu handlowego zawiera odesłanie do załącznika nr 2. Z powodu braku dostępu Sądu do treści owego załącznika niemożliwe jest przyjęcie, że również powódka pracująca na stanowisku specjalisty/handlowca do spraw wina byłaby uprawniona do wynagrodzenia podwyższonego o premię. Świadczy o tym również fakt, że pozostali handlowcy pracujący u pozwanej mieli w umowach o pracę przewidziane prawo do premii.

Podkreślenia wymaga, że zasadność zaoferowanych warunków pracy przez pracodawcę w każdym przypadku wypowiedzenia zmieniającego dokonywana jest przez Sąd indywidualnie po wszechstronnym rozważeniu okoliczności sprawy. Natomiast ustalenie, czy zmiana warunków pracy dokonana jednostronnie przez pracodawcę była niekorzystna dla pracownika, wymaga uwzględnienia również tego jak pracownik ją odczuwał (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 maja 1999 r. I PKN 88/99, Legalis nr 47323).

Wbrew twierdzeniom skarżącej po ustaniu stosunku pracy w (...) Sp. z o. o. praca powódki jako nauczycielki pomimo, że jest oparta na kontakcie z ludźmi nie wiązała się z tak dużym stresem jak praca na stanowisku specjalisty do spraw wina. Zasadniczą różnicą pomiędzy zakresem obowiązków na obu stanowiskach jest to, że praca zaproponowana przez pozwaną poza wykonywaniem jej w terenie, łączyła się z presją związaną z prowadzeniem negocjacji handlowych, budowaniem i utrzymywaniem dobrych relacji z klientami firmy, a co więcej z realizacją planów sprzedażowych i rozwijaniem sprzedaży w wyznaczonym regionie. Zarówno brak doświadczenia powódki w prowadzeniu samochodu, w budowaniu relacji sprzedażowych oraz poszukiwaniu nowych klientów, jak i brak doświadczenia w prowadzeniu negocjacji handlowych oraz brak przeszkolenia w tym zakresie w konsekwencji wpłynęły na decyzję powódki o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, ponieważ w jej odczuciu były one niekorzystne i wywoływały duży stres. Zaznaczyć w tym miejscu należy, że powódka od 1 września 2016 roku rozpoczęła pracę jako nauczyciel w szkole podstawowej, która z pewnością wiązała się z nieporównywalnie mniejszym stresem dla powódki niż praca zaoferowana przez skarżącą.

Odmowa przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania z nią stosunku pracy. Biorąc pod uwagę rodzaj i charakter zaproponowanej pracy, Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, co również stwierdził Sąd Okręgowy, że decyzja powódki o nieprzyjęciu nowych warunków zatrudnienia była podyktowana obiektywnymi przyczynami sprowadzającymi się do braku jej kompetencji oraz doświadczenia. Powyższe pozwala na stwierdzenie, że nowe warunki pracy zaoferowane powódce miały charakter pozornej propozycji, która zmierzała do zakończenia stosunku pracy pomiędzy powódką a skarżącą.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego skarżąca polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, sugerując iż Sąd działał z przekroczeniem granic swobodnej oceny dowodów nie wykazała, że materiał dowodowy w sprawie został dowolnie oceniony przez Sąd pierwszej instancji z naruszeniem kryteriów oceny przy analizowaniu dowodów, a wnioski Sądu, co do braku podstaw do stwierdzenia zaistnienia współprzyczyny w rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, są nielogiczne czy wewnętrznie sprzeczne. Z tych też względów podniesiona przez apelującą argumentacja nie mogła przynieść spodziewanych przez nią skutków procesowych.

Zaskarżony wyrok w pełni zatem odpowiada prawu.

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

del. SSR Lidia Leśniewska SSO Agnieszka Gocek SSO Paulina Kuźma

A.M.