

Sygn. VPa 93/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 stycznia 2014 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska

SSR del. Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

Protokolant: stażysta Bożena Sobczyk

po rozpoznaniu w dniu 8 stycznia 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa H. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w P.

o wynagrodzenie i delegacje

na skutek apelacji powoda H. S.

od wyroku Sądu Rejonowego w P. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 marca 2013r. sygn. IV P 233/12

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od powoda H. S. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. w P. kwotę 900,00 (dziewięćset) złotych tytułem kosztów procesu za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt Pa 93/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 maja 2012 roku powód H. S. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki z o.o. w P.:

- wynagrodzenia za miesiąc marzec 2012 roku w wysokości 3.286,00 PLN netto,
- wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2012 roku w wysokości 3.164,00 PLN netto,

- kwoty 27.422,50 PLN tytułem niewypłaconych delegacji za pracę wykonywaną poza siedzibą spółki wraz z należnymi odsetkami ustawowymi.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 18 lipca 2012 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. uwzględnił roszczenia powoda.

Pozwana Spółka w dniu 6 sierpnia 2012 roku wniosła sprzeciw od powyższego nakazu zapłaty.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 14 marca 2013 roku wydanym w sprawie o sygn. akt IVP 233/12 Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. oddalił powództwo i zasądził od powoda H. S. na rzecz pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. kwotę 1458,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowią następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego

Powód H. S. w dniu 1 lutego 2010 roku zawarł z pozwaną Spółką umowę o pracę na czas nieokreślony. Powód został zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. spawania. Jako miejsce pracy powoda wskazano siedzibę Spółki lub miejsce montażu instalacji u klienta pracodawcy.

W dniu 1 lutego 2010 roku powód zawarł z pozwaną Spółką umowę o używanie w celach służbowych samochodu osobowego pracownika.

Zgodnie z § 2 umowy zwrot kosztów podróży służbowych miał następować na podstawie poleceń wyjazdu służbowego.

Głównym klientem pozwanej Spółki jest firma (...). Pozwana Spółka świadczy na rzecz ww. kontrahenta usługi w jego hali w B..

Pozwana Spółka wykonuje na rzecz firmy (...) usługi w postaci montażu i wykonywania elementów instalacji do recyklingu metodą katalitycznego przetwarzania tworzyw sztucznych na komponenty pali płynnych. Ustalono, iż usługi te z uwagi na ochronę patentową będą wykonywane w zakładzie głównym firmy (...) w B..

Produkcja pozwanej Spółki stopniowo była przenoszona do B. po otwarciu hali produkcyjnej.

Od przełomu maja i czerwca 2011 roku cała działalność produkcyjna pozwanej Spółki została przeniesiona do B., gdzie firma (...) udostępniła pozwanemu pomieszczenia produkcyjne w swojej hali. W siedzibie Spółki w P. nie jest prowadzona żadna działalność produkcyjna.

W chwili zawierania umowy o pracę z powodem pozwanej Spółce było wiadomym, iż produkcja zostanie przeniesiona do B., nie znany był jeszcze adres miejsca prowadzenia produkcji, dlatego w umowach o pracę zawierano zapis o miejscu pracy jako miejscu montażu instalacji u klienta pracodawcy.

Powód po rozpoczęciu pracy u pozwanego w oparciu o umowę o pracę wykonywał swoje obowiązki w B., organizował tam produkcję.

W kwietniu 2010 roku powód stał się niezdolnym do pracy, po powrocie do pracy okazało się, że cała działalność produkcyjna pozwanej Spółki została przeniesiona do B..

Na wyjazdy powoda do montażu produktów u klientów, u których montowano wyprodukowane instalacje, powód miał wystawione delegacje służbowe, które były rozliczane.

Powód rozwiązał stosunek pracy za wypowiedzeniem z dniem 30 kwietnia 2012 roku.

W dniu 13 lipca 2012 roku pozwana Spółka wypłaciła powodowi kwotę 6.451,22 PLN tytułem zaległego wynagrodzenia.

Powód mieszka w B., skąd dojeżdżał bezpośrednio do zakładu w B..

Odległość między miejscem zamieszkania powoda a zakładem w B. wynosi ok. 21 km.

Z P. do B. jest około 52 kilometrów.

Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie powód H. S. wniósł dwa roszczenia:

- o wynagrodzenie za miesiące marzec i kwiecień 2012 roku
- oraz o niewypłacone delegacje za pracę wykonywaną poza siedzibą Spółki.

Pierwsze z roszczeń o łącznej wartości 6.450,00 PLN zostało spełnione przez

pozwaną Spółkę, która w dniu 13 lipca 2012 roku zapłaciła powodowi w drodze przelewu bankowego kwotę 6.451,22 PLN.

Sąd Rejonowy podniósł, że dla oceny zasadności drugiego z roszczeń powoda kluczowym jest ustalenie, czy powód wykonując prace w B. przebywał w podróży służbowej.

Zgodnie z art. 77⁵ k.p. pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

W oparciu o powyższą normę w doktrynie prawa pracy stworzono definicję podróży służbowej i jest to - podróż, którą pracownik odbywa na polecenie pracodawcy w ramach wykonywanej pracy poza miejscowość, w której znajduje się siedziba firmy (lub stałe miejsce pracy pracownika). Podróż służbowa związana jest z delegacją (oddelegowaniem) pracownika do wykonania pewnego zadania.

Odnosząc powyższą definicję do ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego Sąd Rejonowy stwierdził, że powód wykonując pracę w B. nie był w podróży służbowej.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy podniósł, że jako miejsce świadczenia pracy w umowie o pracę wskazano siedzibę Spółki lub miejsce montażu instalacji u klienta pracodawcy. Tymczasem jak wynika z ustaleń dokonanych w niniejszej sprawie przez Sąd Rejonowy zapis miejsce montażu instalacji u klienta pracodawcy należy rozumieć jako miejsce świadczenia usług na rzecz firmy (...). Przedmiotowa firma jest głównym klientem pracodawcy powoda i w chwili zawierania z powodem umowy o pracę wiadomym było dla pozwanej Spółki, że z uwagi na ograniczenia patentowe działalność produkcyjna pozwanego zostanie przeniesiona w miejsce prowadzenia działalności przez firmę (...), gdzie w nowo budowanej hali produkcyjnej miało być udostępnione pomieszczenie produkcyjne. Okoliczność ta była powodowi znana, bowiem jak wynika z jego zeznań był on w grupie pracowników, którzy przygotowywali uruchomienie produkcji w B.. Hala była w trakcie budowy, nie był znany jeszcze jej adres. Skutkowało to zapisem w umowie, że miejscem pracy powoda może być miejsce montażu instalacji u klienta pracodawcy.

Sąd I instancji podniósł, że powód nie odbywał podróży z siedziby Spółki w Piotrkowie do miejsca prowadzenia działalności produkcyjnej w B., gdyż do B. dojeżdżał bezpośrednio z miejsca swojego zamieszkania w B. i tam też z B. wracał. Po przeniesieniu produkcji do B. powód tylko wyjątkowo udawał się do siedziby Spółki i jak wynika z jego zeznań miało to miejsce w trakcie jego pracy w B. np. wyjazdy by przewieźć potrzebne narzędzia.

W oparciu o powyższe Sąd Rejonowy stwierdził, że powód faktycznie nie wykonywał podróży z P. do B., bo nie stawił się w siedzibie Spółki w celu rozpoczęcia pracy skąd wyjeżdżał do B. by na koniec dnia roboczego wrócić do P..

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy uznał, że brak jest podstaw zarówno do przyjęcia, że powód był w podróżach służbowych z P. do B. jak i do przyjęcia, że powód codziennie wykonywał taką drogę w ramach świadczenia pracy dojeżdżając z siedziby Spółki do miejsca prowadzenia przez nią działalności produkcyjnej.

W oparciu o powyższe Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda o zapłatę należnych delegacji jest niezasadne i podlegające oddaleniu.

Mając na uwadze wynik procesu Sąd Rejonowy o kosztach orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Z uwagi na fakt, iż roszczenie powoda o zapłatę wynagrodzenia zostało spełnione w toku postępowania stwierdził, iż było ono zasadne w chwili wytoczenia powództwa, co skutkowało uznaniem, iż powództwo powoda było

w części zasadne, a tym samym obowiązek zwrotu stronie pozwanej kosztów procesu ograniczony był do niezasadnej części powództwa.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł pozwany, zaskarżając je w zakresie kwoty 27.422,50zł. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie:

- art. 29 § 1 pkt. 2 Kodeksu Pracy (zwanego dalej kp) przez uznanie, że powód miał wykonywać pracę w miejscowości B., pomimo ustalenia w treści umowy o pracę - że praca ta winna być świadczona w miejscowości P., a co za tym idzie uznanie, że powodowi nie przysługuje zwrot kosztów podróży służbowej poza miejsce siedziby pozwanego;

- art. 29 § 4 kp poprzez uznanie, że strony dokonały zmiany warunków umowy o pracę bez zachowania formy prawem przewidzianej;

- art. 60 k.c. w związku z art. 300 kp przez uznanie, że pomimo niezachowania formy chroniącej pracownika (powoda) w związku z węzłem obligacyjnym umowy o pracę, strony dokonały w sposób dorozumiały (niezgodny w przepisami prawa pracy) zmiany warunków umowy o pracę;

- art. 75⁵ § 1 kp przez uznanie, że pomimo wykonywania pracy w innym miejscu, aniżeli siedziba pozwanego (zgodna z treścią umowy o pracę, powodowi w ustalonym węzle obligacyjnym, nie należy się zwrot kosztów dojazdu miejsca faktycznie wykonywanej pracy na rzecz pozwanego;

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o :

1/ zmianę wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 27 422,50 zł. z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 8 maja 2012 r. do dnia zapłaty;

2/ zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów wynagrodzenia pełnomocnika.

Względnie o:

3/ uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Piotrkowie Tryb. do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja jest bezzasadna.

Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne Sądu I instancji, uznając je za wystarczające do merytorycznego rozpoznania apelacji.

Należy zauważyć, że poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne nie były również kwestionowane przez skarżącego. Wynika to wprost z zarzutów apelacyjnych, w których pełnomocnik powoda podnosi li tylko naruszenie prawa materialnego w postaci art. 29 § 1 pkt. 2 oraz § 4 kp, 60 k.c. w związku z art. 300 kp i art. 77⁵ § 1 k.p. (omyłkowo wskazany w apelacji jako art. 75⁵ k.p., z uwagi na brak takiego przepisu w kodeksie pracy). Sąd Okręgowy stoi bowiem na stanowisku, iż zarzut naruszenia prawa materialnego w zasadzie można podnosić jedynie wówczas, gdy nie kwestionuje się dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych. Zarzut naruszenia prawa materialnego winien być odnoszony do określonego stanu faktycznego - który skarżący akceptuje - a do którego to stanu faktycznego wadliwie zastosowano prawo materialne. Naruszenie prawa materialnego - jak wiadomo - może nastąpić bądź poprzez jego błędną wykładnię - czyli poprzez mylne rozumienie treści określonej normy prawnej, albo poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, czyli poprzez błędne uznanie, iż do danego ustalonego stanu faktycznego ma zastosowanie dany przepis prawa materialnego, albo też odwrotnie, tzn. przepis, który winien mieć zastosowanie w danym stanie faktycznym - nie został zastosowany (szerzej w tym zakresie por. postanowienie SN z 15.10.2001r. I CKN 102/99;

wyrok SN z 05.10.2000r. II CKN 300/00; postanowienie z 28.05.1999r. I CKN 267/99 Prok. i Pr. 1999/11-12/34 ; wyrok SN z 19.01.1998r. I CKN 424/97OSNC 1998/9/136 i inne).

Z niekwestionowanego przez skarżącego stanu faktycznego wynika, że stałym miejscem świadczenia przez powoda pracy na rzecz pozwanej Spółki i to już od pierwszego dnia zatrudnienia u pozwanego w dniu 1 lutego 2010r., aż do rozwiązania stosunku pracy z dniem 30 kwietnia 2012r. był B.. Tam znajdował się zakład głównego klienta pozwanej Spółki tj. firmy (...), gdzie powód organizował produkcję. Tam też na przełomie maja i czerwca 2011r. – jak ustalił Sąd Rejonowy - została przeniesiona cała działalność produkcyjna pozwanej Spółki. Od tego momentu w P. nie jest prowadzona żadna działalność produkcyjna przez pozwaną Spółkę. Co więcej, pracodawca wypłacał powodowi koszty podróży służbowej każdorazowo, gdy ten pracował u innych klientów, poza B..

Z tych bezspornych faktów wynika, że stałym miejscem pracy powoda nigdy nie była wskazana w umowie o pracę siedziba pozwanej Spółki tj. P., ale od początku był to B.. Powód sam przyznał, że nie pracował w P., a w B. i że do siedziby Spółki udawał się jedynie czasem po narzędzia lub inny sprzęt (k. 121 odwrót w zw. z k.79 odwrót). W tej sytuacji bez znaczenia jest fakt, że siedzibą pozwanej Spółki jest P. oraz że w umowie o pracę jako miejsce wykonywania pracy była wskazana m.in. siedziba pozwanej Spółki w P.

Stosownie bowiem do treści art. 77⁵ § 1 k.p. pracownikowi tylko wówczas przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, gdy wykonuje on na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy. Przy czym pracownikowi nie należy się zwrot kosztów podróży służbowej za każdym razem, gdy wykonuje pracę poza siedzibą pracodawcy – jak chce apelujący - a tylko wówczas, gdy pracuje on poza siedzibą pracodawcy, która jednocześnie jest jego stałym miejscem pracy. Odmienna interpretacja art. 77⁵ § 1 k.p. doprowadziłaby do nielogicznych wniosków, których nie sposób zaakceptować. A mianowicie, iż pracownikowi należy się zwrot kosztów podróży służbowej tylko z tego tytułu, że pracuje poza siedzibą pracodawcy, nawet gdy miejsce, w którym pracuje jest jego stałym miejscem pracy. Przeczy temu treść art. 77⁵ § 1 k.p., który wszak prawo do zwrotu kosztów podróży służbowej wiąże z pracą poza stałym miejscem pracy.

Poza sporem jest, że pomimo określenia w pisemnej umowie o pracę siedziby pracodawcy jako miejsca wykonywania pracy, powód nigdy tam stale nie pracował. Wyklucza to - zdaniem Sądu Okręgowego - w myśl art. 77⁵ § 1 k.p. prawo powoda do żądania zwrotu kosztów podróży służbowej z tytułu pracy poza siedzibą pracodawcy. W takiej sytuacji prawo powoda do żądania zwrotu kosztów podróży służbowej było uzależnione od wykazania, że pracował on poza swoim stałym miejscem pracy.

Użyte w art. 77⁵ § 1 k.p. pojęcie stałego miejsca pracy pokrywa się z miejscem wykonywania pracy w rozumieniu art. 29§1 pkt 2 k.p. Określenie w umowie o pracę miejsca jej wykonywania stanowi wprawdzie ważny element kontraktu, ale nie jest jego essentialia negotii. Brak zatem określenia przez strony w umowie o pracę miejsca jej świadczenia nie prowadzi do nieważności umowy. Skoro miejsce wykonywania pracy nie stanowi składnika przedmiotowo istotnego umowy o pracę, to i zmiana tego miejsca nie wymaga dla swej ważności pisemnej zmiany warunków umowy, tym bardziej zaś jedynie skonkretyzowanie już wcześniej ustalonego miejsca pracy. Wynika to wprost z treści §4 art. 29 k.p., w którym wprawdzie ustawodawca zastrzega pisemną formę dla zmiany warunków pracy, ale bez sankcji nieważności. Tak samo kwestia ta została uregulowana w art. 42 k.p. dotyczącym wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy. Zastrzeżona tam pisemna forma wypowiedzenia warunków pracy i płacy jest jedynie formą ad probationem, a zatem zastrzeżoną jedynie dla celów dowodowych (art. 74 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Przy czym z mocy art. 473 k.p.c. w sprawach z zakresu prawa pracy nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu ze świadków i z przesłuchania stron. Oznacza to, że zmiana warunków pracy, w tym w zakresie miejsca wykonywania pracy, dla swej ważności nie wymaga pisemnej formy i może być dokonana nie tylko w drodze wypowiedzenia przez pracodawcę warunków pracy, ale w każdy dowolny sposób, również w drodze ustnego porozumienia stron. Wypowiedzenie zmieniające dokonane bez przewidzianej prawem formy pisemnej, nie jest nieważne, a jedynie bezskuteczne, jeżeli pracownik odmówi przyjęcia zmienionych warunków. W takiej sytuacji ustne wypowiedzenie warunków pracy lub

płacy nie wywoła skutków wymienionych w art. 42§3 k.p. Oznacza to, że w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu ustnie nowych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę nie ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia.

Strony zawierające umowę o pracę mają dużą swobodę w określaniu miejsca pracy. Może być ono określone zarówno jako miejsce stałe albo miejsce zmienne, przy czym zmienność miejsca pracy może wynikać z charakteru (rodzaju) wykonywanej umowy o pracę. Dopuszczalnym jest także wskazanie w umowie ruchomego (zmiennego) miejsca pracy. Możliwość takiego sposobu określenia miejsca pracy jest uznawana zarówno w piśmiennictwie jak i w orzecznictwie. W wyroku z 19 marca 2008 r., I PK 230/07 (OSNP Nr 13-14/2009, poz. 176) Sąd Najwyższy wskazał, że pracownik może mieć stałe i niestałe (ruchome, zmienne) miejsce pracy. Spełnienie wymagania przewidzianego w art. 29 § 1 pkt 2 k.p. może więc polegać na wskazaniu stałego miejsca pracy, na wskazaniu obok stałego miejsca pracy także niestałego miejsca (miejsc) wykonywania pracy bądź na wskazaniu niestałych (zmiennych) miejsc pracy w dostateczny wszakże sposób określonych. Należy przyjąć, że istotą tak zwanego „ruchomego” (zmiennego) miejsca pracy, odróżniającego go od obszarowego miejsca pracy, jest jego punktowość, z tym jednak że punkt ten może być zmieniany. Zakres możliwych zmian w tym względzie - w uzgodnionych granicach - musi być determinowany rodzajem pracy świadczonej przez pracownika oraz naturą działalności prowadzonej przez pracodawcę i związanej z nią rzeczywistą potrzebą gospodarczą. Ruchome (zienne) miejsce pracy może na przykład zostać określone wówczas, gdy pracodawca prowadzi budowy lub podobnego rodzaju działalność. Jeżeli ruchome miejsce pracy zostało właściwie określone w umowie, to stałymi miejscami pracy w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. będą wówczas poszczególne, konkretne miejsca, do których (w granicach umowy o pracę i w ramach określonego w niej ruchomego miejsca pracy) pracownik zostaje skierowany w celu stałego świadczenia, umówionego rodzaju pracy.

W przedmiotowej sprawie miejsce wykonywania pracy zostało przez strony w umowie określone w sposób ruchomy (zmienny) jako siedziba pozwanej Spółki lub miejsce montażu instalacji u klienta pracodawcy.

Strona pozwana w sposób rzeczowy wyjaśniła przyczyny takiego, a nie innego określenia w umowie miejsca wykonywania pracy. Wiązało się to z przenoszeniem całej działalności produkcyjnej pozwanej z P. do B., gdzie znajdował się zakład kluczowego klienta pozwanej Spółki, na rzecz którego pozwana wykonywała montaż instalacji. Biorąc pod uwagę rodzaj prowadzonej przez pozwaną Spółkę działalności (montaż instalacji budowlanych) oraz okoliczności sprawy (przenoszenie produkcji do zakładu głównego klienta pozwanej w B.) zachodziła potrzeba określenia miejsca pracy powoda zatrudnionego w charakterze spawacza w sposób ruchomy. Dopuszczalnym zatem było wskazanie w umowie o pracę jako miejsca pracy powoda miejsca montażu instalacji u klienta pracodawcy. Takie określenie miejsca pracy niewątpliwie nie było precyzyjne. Nie wyklucza to jednak możliwości skonkretyzowania przez strony tak określonego w umowie o pracę miejsca świadczenia pracy w drodze ustnego porozumienia. W przedmiotowej sprawie tak właśnie się stało. Strony ustnie ustaliły, że miejscem montażu instalacji u klienta pracodawcy będzie zakład głównego klienta pracodawcy firmy (...) położony w B.. Pod użytym w umowie o pracę pojęciem „miejsce montażu instalacji u klienta pracodawcy” nie mieścił się zatem każdy potencjalny klient – jak zarzuca skarżący - ale tylko i wyłącznie zakład w B. należący do firmy (...). Powód podpisując umowę miał tego pełną świadomość. Przemawia za tym to, że od początku swojego zatrudnienia pełnił swoje typowe obowiązki pracownicze w B.. Pracodawca nigdy nie wystawiał powodowi polecenia służbowego wyjazdu do pracy w B., podczas gdy wystawiał takie polecenia, gdy powód świadczył pracę u innych klientów poza B.. Również powód w trakcie trwania umowy o pracę występował do pracodawcy o zwrot kosztów podróży służbowych tylko wówczas, gdy wykonywał pracę poza B.. Wynika stąd, że nie tylko pozwany, ale także sam powód nie traktował pracy w B. jako pracy w delegacji. Należy zatem przyjąć, że wskazane w umowie o pracę miejsce montażu instalacji u klienta zostało przez pozwaną Spółkę doprecyzowane w drodze ustnego oświadczenia woli przez wskazanie, iż będzie to B., na co powód w sposób dorozumiany wyraził zgodę. W tej miejscowości bowiem w sposób stały, a nie incydentalny, wykonywał swoje obowiązki pracownicze, z wyłączeniem oczywiście odbytych podróży służbowych, od początku swojego zatrudnienia w lutym 2010r., aż do rozwiązania umowy o pracę w kwietniu 2012r. To tam też pracodawca ostatecznie w całości przeniósł swoją produkcję w połowie 2011r.

Należy podnieść, że uzgodnienie przez strony konkretnej miejscowości jako miejsca montażu instalacji u klienta pracodawcy nie było zmianą warunków pracy. Na skutek tego nie uległy zmianie warunki pracy, w tym miejsce jej świadczenia (montaż instalacji u klienta pracodawcy), a li tylko miejsce to zostało skonkretyzowane przez wskazanie konkretnego klienta i konkretnego miejsca pracy. W przedmiotowej sprawie nie mieliśmy do czynienia ze zmianą warunków pracy, a jedynie z wykładnią tychże warunków przez doprecyzowanie wynikającego z umowy o pracę miejsca montażu instalacji u klienta pracodawcy.

Wbrew supozycji apelującego, nie stoi temu na przeszkodzie ani treść art. 29§4 k.p. ani treść art. 42§2 k.p. Nawet jednak, gdyby wskazanie miejscowości B. przez pracodawcę traktować jako zmianę warunków pracy, to i tak zmiana taka nie wymagała dla swej ważności formy pisemnej. Jak wyżej bowiem wyjaśniono forma pisemna dla zmiany warunków umowy zarówno w myśl art. 29§4 k.p. jak i art. 42§2 k.p. zastrzeżona jest jedynie dla celów dowodowych. A co za tym idzie, ważna jest także ustna forma zmiany warunków pracy. Nie jest także wykluczone wypowiedzenie zmieniające na podstawie porozumienia stron. Na pracodawcy w takiej sytuacji spoczywa li tylko ciężar wykazania zmiany umowy. Dodatkowo należy zauważyć, że instytucja wypowiedzenia zmieniającego jest przewidziana dla pracodawcy, gdy zmierza on do pogorszenia warunków pracy pracownika bez rozwiązywania stosunku pracy. Tylko zatem zaproponowanie przez pracodawcę pracownikowi mniej korzystnych warunków pracy i płacy, od objętych umową o pracę, wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Tymczasem zmiana miejsca pracy z P. na B., biorąc pod uwagę, iż powód zamieszkuje w B., nie była dla niego zmianą niekorzystną. Wręcz przeciwnie taka zmiana polepszyła warunki pracy powoda i to w sposób znaczący, skróciła bowiem jego czas oraz koszty dojazdu do pracy. Miejsce zamieszkania powoda w B. od miejsca pracy w B. dzieli zaledwie odległość 21 km, podczas gdy z B. do P. ta odległość wynosi już 52 km. Nawet zatem, gdyby przyjąć, iż strony dokonały zmiany miejsca pracy określonego w umowie, co zdaniem Sądu Okręgowego jednak nie miało miejsca, to i tak taka zmiana z uwagi na jej pozytywny aspekt dla powoda (poprawa warunków pracy), nie wymagała dla skuteczności wypowiedzenia zmieniającego.

Wbrew zatem stanowisku apelującego umowa o pracę nie określała li tylko siedziby pracodawcy jako miejsca pracy powoda. D. pracy powoda - zgodnie z umową o pracę skonkretyzowaną przez strony w drodze ustnego porozumienia- było miejsce montażu instalacji u klienta pracodawcy (...) w B..

Sąd Najwyższy w motywach uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2008r. , (...) (OSNP 2009, nr 13-14, poz. 166) stwierdził, że przy interpretacji art. 77⁵ § 1 k.p. najistotniejsze jest odkodowanie pojęcia "zadanie służbowe". Tylko bowiem wykonywanie zadania służbowego pozwala na stosowanie normy prawnej zawartej w omawianym przepisie. I tak, zadaniem służbowym w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. jest jedynie zadanie rozumiane jako zdarzenie incydentalne w stosunku do pracy umówionej i wykonywanej zwykle w ramach stosunku pracy. Z art. 77⁵ § 1 k.p. wynika bowiem wprost, że podróż służbowa, która jest swoistą konstrukcją prawa pracy, ma charakter incydentalny. Jej podstawę formalną stanowi polecenie wyjazdu służbowego, które powinno określać zadanie oraz termin i miejsce jego realizacji. Zadanie musi być skonkretyzowane i nie może mieć charakteru generalnego. Nie jest zatem podróżą służbową wykonywanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach. W konsekwencji wykonywaniem zadania służbowego w rozumieniu art. 77⁵ § 1 KP nie jest wykonywanie pracy określonego rodzaju, wynikającej z charakteru zatrudnienia. Taka praca bowiem nigdy nie jest incydentalna, ale permanentna.

Podróż służbowa stanowi nietrwałą zmianę miejsca pracy, następującą na polecenie pracodawcy, wobec czego musi mieć ona charakter incydentalny, tymczasowy i krótkotrwały. Dla pracownika podróż służbowa powinna zatem stanowić zjawisko nietypowe, okazjonalne (tak. SN w uzasadnieniu uchwały z 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08).

Ustalenie, iż B. był stałym, a nie incydentalnym miejscem pracy powoda, w którym wykonywał on umówioną pracę, czyni bezzasadnym żądanie zwrotu kosztów podróży służbowej. Zwrot kosztów podróży służbowej przysługuje bowiem pracownikowi tylko wówczas, gdy wykonuje on pracę poza swoim stałym miejscem pracy. Powód pracując w

miejsowości B., która była jego stałym miejscem pracy w rozumieniu art. 77⁵ § 1 k.p. w zw. z art. 29 § 1 pkt 2 k.p., nie przebywał w podróży służbowej.

Sąd Rejonowy dokonał zatem prawidłowej wykładni i w sposób właściwy zastosował prawo materialne, co czyni apelację bezzasadną.

Z tych przyczyn Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalił.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.