

Sygn. akt III Pa 55/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 grudnia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Przemyślu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym :

Przewodniczący – Sędzia SO Lucyna Oleszek (spr.)

Sędzia SO Anna Kicman

Sędzia SO Zofia Jakubów

Protokolant st. sekr. sądowy Elżbieta Onufryk

po rozpoznaniu w dniu 3 grudnia 2015 r. w Przemyślu

na rozprawie

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko Jednostce Wojskowej (...) w R.

o zapłatę odprawy

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Przemyślu IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 15 września 2015 r. sygn. akt IV P 79/15

I. o d d a l a apelację,

II. z a s ą d z a od strony pozwanej Jednostki Wojskowej (...) w R. na rzecz powódki M. B. kwotę 675 zł (słownie złotych: sześćset siedemdziesiąt pięć) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sygn. akt III Pa 55/15

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 3 grudnia 2015 r.

Sąd Rejonowy w Przemyślu – IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rozpoznając sprawę z powództwa M. B. przeciwko Jednostce Wojskowej (...)

w R. o zapłatę odprawy pieniężnej – wyrokiem z dnia 15 września 2015 r. sygn. akt IV P 79/15 – zasądził na rzecz powódki kwotę 7.897,50 zł tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników z ustawowymi odsetkami od 1 maja 2015 r. oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2.632,50 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka M. B., począwszy od 28 czerwca 2000 r. była kolejno pracownikiem Jednostki Wojskowej (...) w P., Jednostki Wojskowej (...)w P., a od 1 grudnia 2011 r. pozwanej Jednostki Wojskowej (...)w R..

Kolejne przejścia powódki odbywały się na skutek przejęcia pracowników w trybie art. 23¹ k.p. Wnioskodawczyni zaczęła pracę na stanowisku kierownika sekcji ewidencji ilościowo-wartościowej, a w dacie pierwszego przejęcia – zastępcy głównego księgowego.

W związku z przejęciem powódki przez pozwaną Jednostkę dokonano wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, powierzając jej stanowisko referenta, a w dniu 29 marca 2012 r. – stanowisko starszego referenta 34 (...) Oddziału (...) za wynagrodzeniem 2.632,50 zł brutto.

W dniu 9 stycznia 2015 r. pozwany pracodawca przedstawił powódce projekt kolejnego porozumienia zmieniającego warunki pracy poprzez wskazanie miejsca wykonania pracy w R.. Powódka odmówiła podpisania tego porozumienia z uwagi na niemożność dojazdu do R.. W związku z tym strona pozwana dokonała wypowiedzenia zmieniającego w zakresie miejsca pracy powódki z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2015 r. Jako przyczynę tego wypowiedzenia pracodawca podał dostosowanie stanowisk do struktury etatowej Jednostki Wojskowej (...) w R.. Zajmowane przez powódkę stanowisko znajduje się w strukturze etatowej Jednostki w Grupie Zabezpieczenia R. i to w tym mieście powinna ona wykonywać swoje obowiązki służbowe.

Dodatkowym warunkiem umowy zmieniającej był pracowniczy przydział mobilizacyjny – w formie karty mobilizacyjnej, na mocy której pracownik zobowiązany jest do przyjęcia obowiązków określonych przepisami prawa, w szczególności do uczestniczenia w ćwiczeniach, szkoleniach i innych przedsięwzięciach związanych z zadaniami mobilizacyjnymi jednostki.

W dniu 30 kwietnia 2015 r. strona pozwana wydała powódce świadectwo pracy, sprostowane w dniu 11 maja 2015 r., ze wskazaniem, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania za wypowiedzeniem przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

Ponadto Sąd ustalił, że spośród pracowników strony pozwanej 138 osób odjeżdża do miejsca świadczenia pracy w R. spoza tego miasta, a 43 osoby pokonują codziennie trasę powyżej 50 km, w tym 19 osób dojeżdża z P. i okolic.

Powódka M. B. ma 57 lat, mieszka w podprzemyskiej miejscowości O.. Odległość od miejsca zamieszkania do proponowanego miejsca pracy to około 90 km. Korzystając ze środków komunikacji publicznej powódka musiałaby dojechać do P., a następnie do R., gdzie ze stacji PKP jest jeszcze około 1,5 km. Jej miesięczne wynagrodzenie brutto wynosi 2.632,50 zł.

Sąd Rejonowy dał wiarę w całości zeznaniom powódki uznając je za logiczne i szczerze. Powódka w sposób nie budzący wątpliwości wykazała, że dojazdy do R. byłyby dla niej uciążliwe, a na dłuższą metę wręcz niemożliwe. Dowodom z dokumentów zawartych w aktach sprawy Sąd dał wiarę w całości, a żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości i rzetelności.

Na podstawie tak zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd Rejonowy przyjął, iż roszczenie powódki jest zasadne.

Sąd Rejonowy wskazał, iż według art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 192) przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

W świetle przepisu art. 10 ust. 1, odprawa pieniężna o której stanowi art. 8 przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Przepis art. 10 ust. 1 ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy.

Jednak w razie rozwiązania stosunku pracy na podstawie wypowiedzenia zmieniającego powstają wątpliwości. W takim przypadku odmowa przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu warunków pracy lub/i płacy może być kwalifikowana jako współprzyczyna rozwiązania umowy o pracę. W tym aspekcie decydujące znaczenie ma kontekst sytuacyjny oraz charakter propozycji złożonych przez pracodawcę.

Oceniając wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy powódki Sąd Rejonowy odwołał się do bogatego orzecznictwa Sądu Najwyższego, w tym wyroku z dnia 12 sierpnia 2009 r. II Pk 38/09 i z dnia 27 sierpnia 2013 r. II PPK 340/12, w których przyjęto, że 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 nie dotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika. 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 przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy.

Mając to na uwadze Sąd Rejonowy przyjął, że poza sporem pozostawała okoliczność, że u strony pozwanej były prowadzone zmiany organizacyjne, polegające na likwidacji niektórych stanowisk, ale też na zmianie miejsca świadczenia pracy przez niektórych pracowników. Istota niniejszego sporu sprowadzała się do ustalenia czy odmowa przez powódkę przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy była uzasadniona i czy w rezultacie odmowy mogła ona skutecznie dochodzić zapłaty odprawy pieniężnej.

W świetle dokonanych ustaleń przyczyną dokonania w stosunku do powódki wypowiedzenia zmieniającego były względy organizacyjne, podyktowane wyłącznie przyczynami niezależnymi od powódki. Równocześnie dokonane względem niej wypowiedzenie zmieniające miejsce pracy na R. znacznie pogorszyłoby sytuację powódki zarówno pod względem finansowym, jak i organizacyjnym.

W ocenie Sądu powódka w wieku 57 lat, mieszkając pod P. i nie korzystając z prywatnego samochodu ma w sposób znaczny utrudnione możliwości komunikacyjne. Aby dojechać do R. publicznymi środkami komunikacji musiałaby korzystać z wielokrotnych przesiadek i zmiany środków transportu. Równocześnie codzienna podróż do R. wiązałaby się z dużymi kosztami, których strona pozwana w żaden sposób nie rekompensuje, wynagrodzenie powódki pozostało na niezamienionym poziomie poniżej 2.000 zł netto.

Dodatkowo Sąd wziął pod uwagę fakt, że powódka cierpi na dolegliwości m.in. kardiologiczne oraz reumatologiczne. Z tego powodu pozostaje pod stałą kontrolą lekarską i korzysta z zabiegów rehabilitacyjnych. Przyjmując, że powódka byłaby w stanie zorganizować dojazd do pracy, nawet kosztem znacznej części wynagrodzenia, to jej dzień pracy znacznie wydłużyłby się i łącznie z dojazdem wyniosłby 12 godzin, co w praktyce w dniach pracy, wyłączyłoby ją z życia rodzinnego.

W tej sytuacji Sąd Rejonowy uznał, że nie można przyjąć, iż odmowa przez powódkę zaproponowanych warunków pracy, które prowadziłyby do pogorszenia jej sytuacji pod względem finansowym oraz organizacyjnym (z uwagi na znaczną odległość, a także czas i trudności dojazdu) może być traktowana jako współprzyczyna rozwiązania umowy o pracę, skutkująca pozbawieniem jej prawa do odprawy pieniężnej. Skoro jedyną przyczyną wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, które przekształciło się w wypowiedzenie definitywne, były przyczyny tkwiące po stronie pracodawcy, to po stronie powódki

powstało skuteczne roszczenie o zapłatę odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, wynikającej z art. 10 w zw. z art. 8 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Świadczenie to stało się wymagalne w dniu rozwiązania stosunku pracy, stąd od dnia 1 maja 2015 r. należne są też ustawowe odsetki.

Nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności Sąd uzasadnił przepisem art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od tego wyroku złożyła pozwana Jednostka Wojskowa (...) w R..

Zaskarżonemu w całości wyrokowi zarzucono:

1) naruszenie prawa materialnego tj. art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 192) poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż jedyną przyczyną wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, które przekształciło się w wypowiedzenie definitywne, były przyczyny tkwiące po stronie pracodawcy, a odmowa jego przyjęcia przez powódkę w żadnym wypadku nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, a w konsekwencji ustalenie, że po stronie powódki powstało roszczenie o zapłatę odprawy norowane przepisami art. 10 w zw. z art. 1 i art. 8 cyt. ustawy;

2) naruszenie prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki

i doświadczenia życiowego, a tym samym uznanie, iż odmowa przyjęcia przez powódkę zaproponowanych jej w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy była racjonalna, usprawiedliwiona i zasługiwała na pełną aprobatę, a tym samym nie może stanowić współprzyczyny późniejszego rozwiązania stosunku pracy.

W konsekwencji strona pozwana domagała się:

- zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości wraz z zasądzeniem kosztów procesu za obie instancje, ewentualnie

- uchylecia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji wraz z rozstrzygnięciem o kosztach instancji odwoławczej.

W uzasadnieniu apelująca co do zasady podniosła, iż błędne jest stanowisko Sądu, iż powódka nie współprzyczyniła się do definitywnego rozwiązania stosunku pracy. W ocenie strony pozwanej powołane przez Sąd Rejonowy orzecznictwo Sądu Najwyższego jakkolwiek słuszne, nie zostało prawidłowo zastosowane w rozstrzyganej sprawie.

W pierwszej kolejności podniesiono, że ocena czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do Sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych, a Sąd dokonując takiej oceny powinien po pierwsze wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy. Po drugie, ocena ta powinna być zobiektywizowana, a zatem obowiązkiem Sądu jest rozważenie 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 niedotyczących pracownika, to pracodawca nie ma obowiązku zaproponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach.

W tym kontekście ocena Sądu Rejonowego okazała się wybiórcza i bardzo swobodna. Sąd wskazał przede wszystkim jedynie trudności organizacyjne i finansowe powódki związane z ewentualnym przyjęciem nowych warunków pracy, pozostawiając interes zakładu pracy na drugim planie. Tymczasem w toku postępowania strona pozwana wskazywała,

że zmiana organizacyjna związana ze zmianą miejsca wykonywania przez powódkę obowiązków służbowych w P. na R. była nie do uniknięcia, a jej wykonanie, jedynie na prośbę powódki, było znacznie przekładane w czasie. Podkreślono, że stanowisko służbowe zajmowane przez powódkę, zgodnie z obowiązującą w pozwanej Jednostce strukturą organizacyjną i etatową, od początku usytuowane było w m. R.. Dokonywane przez pozwaną jako następcę prawnego w 2011 r. przejścia pracowników na podstawie art. 23¹ k.p. wiązały się niejednokrotnie ze zmianami nie tylko stanowisk i wynagrodzeń pracowników, ale też miejsc wykonywania przez nich zadań służbowych. Już wówczas część pracowników, mając na uwadze trudny rynek pracy, przyjęła nowe warunki pracy związane m.in. z koniecznością długich dojazdów do pracy. Tylko z P. i okolic do pracy

w R. dojeżdża 19 osób. Dojazd, nawet znaczny, pracownika do pracy nie jest obecnie okolicznością nadzwyczajną. Pracownik w XXI wieku powinien być mobilny, szybko dostosowujący się do zachodzących zmian gospodarczych i rynku pracy. Praca w pełnym wymiarze czasu pracy, na dogodnych warunkach na umowie o pracę w sferze budżetowej jest wysoce doceniana, i niejednokrotnie jej uzyskanie wymaga od potencjalnych pracowników dużych poświęceń. Do panujących obecnie realiów muszą się dostosować nie tylko ludzie młodzi, wkraczający na rynek pracy, ale też pracownicy w sile wieku, którzy dopracowują ostatnie lata do emerytury.

Powódka po przejściu jej w 2011 r. otrzymała propozycję pracy na stanowisku w Sekcji Inwentaryzacyjnej, która w strukturze etatowej pozwanej jednostki jest przypisana do Oddziału (...) w R.. Niemniej stanowisko pracy powódki pozostawiono w P.. Wtedy chwilowe pozostawienie etatu w P. wynikało z prośby powódki, ale też z interesu zakładu pracy, a to celem dokonania przejścia i rozliczenia mienia znajdującego się na terenie Garnizonu w P.. Według strony pozwanej powódka od początku była świadoma i wielokrotnie informowana przez pozwaną, że jest to sytuacja przejściowa, i w przyszłości nastąpi konieczność zmiany miejsca pracy na m. R., gdzie pracują wszyscy pozostali pracownicy Sekcji Inwentaryzacyjnej. Zakres ich pracy rozciąga się nie tylko na R., ale i na m. P., N. i J.. W rezultacie każdy z pracowników Sekcji wykonuje zadania nie tylko w ramach właściwości jednego garnizonu. Stąd przejście przez powódkę zadań związanych z czynnościami inwentaryzacyjnymi w innych zakresach działania niż m. P. było w ocenie pozwanej racjonalne i uzasadnione, a wiązało się bez wątpienia z koniecznością zmiany jej miejsca wykonywania pracy.

Mimo tych okoliczności Sąd Rejonowy przyjął, że przyjęcie przez powódkę zaproponowanych jej warunków pracy było rozsądnie nie do przyjęcia, gdyż znacznie pogarszało jej sytuację finansową. Tymczasem zmiana wysokości wynagrodzenia powódki nie wchodziła w grę z uwagi na obowiązujące u strony pozwanej stawki i zasady wynagradzania. Proponując jedynie zmianę miejsca wykonywania pracy, pozwana miała świadomość istotnych zmian organizacyjnych porządku dnia powódki, konieczności dojazdów oraz związanych z tym dodatkowych kosztów. Niemniej uwzględniono też to, że w podobnej sytuacji osobistej czy mieszkaniowej jak powódka, jest kilkunastu innych pracowników, którzy już od kilku lat dojeżdżają do pracy w R.. Są oni zatrudnieni na podobnych warunkach jak powódka i ponoszą koszty podróży podobne do tych, które miałyby ponosić powódka. Także z tych względów odmowa przyjęcia przez powódkę zaproponowanych warunków pracy była nie tylko nieuzasadniona, ale też nierozsądna i nieprzemysłana.

Składając powódce propozycję zmiany warunków pracy intencją pozwanego pracodawcy było jedynie dostosowanie praktyki do ustalonych już od dawna w strukturze etatowej zasad funkcjonowania jednostki (...) i jej struktur organizacyjnych i w żadnym wypadku nie zmierzało do wypowiedzenia definitywnego. O takich zamierzeniach pracodawcy świadczy fakt przesunięcia pracownika Sekcji Zamówień Publicznych do Sekcji Inwentaryzacji celem wzmocnienia pracowników tej Sekcji i obciążenia ich z zadań, które zostały zwiększone w rezultacie odmowy przez powódkę przyjęcia nowych warunków pracy i ostatecznie rozwiązania stosunku pracy. .

Wobec tego strona pozwana stoi na stanowisku, że w wypowiedzeniu zamieniającym zaproponowano powódce warunki pracy obiektywnie do przyjęcia, stąd odmowa przyjęcia takich warunków powinna być potraktowana

jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. To z kolei powoduje, że odprawa pieniężna nie może powodce przysługiwać.

Wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego strona pozwana nie mogła przewidzieć, że powódka nie przyjmie zaproponowanych jej nowych warunków pracy, o konieczności wprowadzenia których była wcześniej uprzedzona. Ponadto podobne warunki pracy były niejednokrotnie przyjmowane przez pracowników pozwanej mieszkających w okolicach zamieszkania przez powódkę i znajdujących się w podobnej sytuacji osobistej. Dlatego też pozwana nie mogła z góry zakładać, że w wypadku powódki nastąpi taka, a nie inna reakcja na wręczone jej wypowiedzenie zmieniające.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniesiono, że Sąd I instancji trafnie ocenił zebrane w sprawie dowody i prawidłowo ustalił stan faktyczny, nie dopuszczając się naruszenia przepisów prawa procesowego, ani prawa materialnego.

Zarzuty przytoczone przez stronę pozwaną stanowią wyłącznie polemikę z ustaleniami Sądu I instancji. W apelacji powtórzono argumenty przedstawione w odpowiedzi na pozew oraz zaprezentowano odmienny od Sądu stan faktyczny, ustalony na podstawie własnej oceny dowodów. Tymczasem wbrew stanowisku zawartemu w apelacji nie można stwierdzić, żeby ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd była dowolna i przekraczała granicę zasady swobodnej oceny. Skuteczność zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. wymaga wykazania, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego i że to uchybienie mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Taka sytuacja nie miała miejsca w niniejszym postępowaniu.

Sąd I instancji wskazał, że dla prawidłowej oceny sprawy nieistotne jest to, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego w postaci „zmiany organizacyjnej” była nie do uniknięcia czy też że była wcześniej znana powodce. Ważne okazało się bowiem to, że na skutek wypowiedzenia zmieniającego pracodawca w sposób istotny zmienił nie tylko warunki pracy, ale też warunki płacy, gdyż brak rekompensaty kosztów dojazdu do pracy jest pośrednią zmianą warunków płacy. Zadaniem Sądu, w rozstrzyganej sprawie, była ocena ewentualnej zmiany warunków pracy i płacy pod kątem ich znacznego pogorszenia, obiektywnie niemożliwej do przyjęcia przez rozsądnego pracownika. Ocena taka została dokonana i prawidłowo uzasadniona.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy w Przemysłu III Wydział Pracy i (...) zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej jest bezzasadna i stosownie do treści 385 k.p.c. podlega oddaleniu. Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Przemysłu jest wyrokiem trafnym i odpowiada prawu, zaś w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie występują powoływane przez skarżącą podstawy apelacji. Brak też innych przesłanek zaskarżenia mogących wyrok ten wzruszyć z urzędu, co Sąd drugiej instancji ma na uwadze zgodnie art. 378 § 1 k.p.c.

Sąd Rejonowy przeprowadził w sprawie staranne postępowanie dowodowe i zbadał wszystkie istotne okoliczności, niezbędne do wydania prawidłowego rozstrzygnięcia. W oparciu o dokonane ustalenia wywiódł też prawidłowe wnioski, które zawarł w pisemnym uzasadnieniu wyroku.

Poczynione prawidłowe ustalenia faktyczne, Sąd Okręgowy w całości aprobuje i przyjmuje za własne. Również dokonana ocena prawna, poparta szczegółowymi rozważaniami, nie nasuwa zastrzeżeń co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie

w niniejszym uzasadnieniu (tak postanowienie SN z dnia 22 kwietnia 1997r., II UKN 61/97; wyrok SN z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98).

Rozpoznając apelację w pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego, jako że mają one wpływ na prawidłowe ustalenie stanu faktycznego sprawy, co jest warunkiem wstępnym właściwego zastosowania przepisów prawa materialnego.

W tym zakresie jako niezasadny należy ocenić zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten, regulujący zasady sądowej oceny dowodów, uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału sprawy. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania, z drugiej sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie. Poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny, sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków, które nie wynikają z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obrazy przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem i zasadami nauki, albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy.

Zdaniem Sądu Okręgowego ocena dowodów dokonana przez Sąd pierwszej instancji nie narusza zasady wyrażonej w omawianym przepisie, ponieważ Sąd ten wyprowadził ze zgromadzonego materiału dowodowego wnioski, które są poprawne pod względem logicznym oraz zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Oceny dokonanej przez Sąd Rejonowy, którą pozwana odczytuje w ten sposób, że zebrany w sprawie materiał dowodowy, nie dał podstaw do przyjęcia, iż powódka odmawiając przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego współprzyczyniła się do definitywnego rozwiązania stosunku pracy, nie da się rozpatrywać w kontekście zarzutu naruszenia prawa procesowego. Sąd pierwszej instancji odniósł się bowiem do wszystkich twierdzeń obu stron procesu w tym zakresie i szczegółowo ustalił, jakie okoliczności sprawy zadecydowały o dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego oraz z jakich względów powódka nie przyjęła nowych warunków pracy. Następcza ocena zwłaszcza przyczyn odmowy przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego, jest już oceną przez pryzmat prawa materialnego w oparciu o prawidłowo ustalony, niekwestionowany przez strony, stan faktyczny.

Niewątpliwie spór w rozpoznawanej sprawie dotyczy ustalenia czy przyczyna wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy powódki M. B., które przekształciło się w wypowiedzenie definitywne leżała wyłącznie po stronie pozwanego pracodawcy, czy też powódka poprzez odmowę przyjęcia zaproponowanych warunków pracy współprzyczyniła się do rozwiązania stosunku pracy.

Przy ocenie tego problemu Sąd Rejonowy nie dopuścił się obrazy prawa materialnego. Stosownie do przepisu art. 10 ust. 1 powołanej ustawy z 2003 r., przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 tej ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

W świetle przepisu art. 10 ust. 1, odprawa pieniężna o której stanowi art. 8 przysługuje, jeżeli przyczyny nie dotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Przepis art. 10 ust. 1 ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy,

w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Przy czym 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 nie dotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika. 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 przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 27 sierpnia 2013 r. II PPK 340/12).

Równocześnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, LEX nr 738347 stwierdził, że odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w razie 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. To, że 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 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy

z przyczyn nie dotyczących pracowników stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem (art. 10 ust. 1 tej ustawy). Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być

w pewnym wypadku potraktowana, jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy.

Podobnie, w wyrokach z dnia 12 sierpnia 2009 r. (II PK 38/09, LEX nr 560731)

i z dnia 16 listopada 2000 r. (I PKN 79/00 OSNP 2002, z. 10, poz. 240) Sąd Najwyższy stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. Rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłoby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmienionych wymaganiach), jeżeli nastąpiło

z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy) i uzasadniać jego roszczenie o odprawę pieniężną.

W tym stanie prawnym Sąd Okręgowy uznał, iż w pierwszej kolejności należało ustalić czy odmowa przyjęcia przez powódkę zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy była usprawiedliwiona w okolicznościach sprawy.

Ze zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż pozwany pracodawca zachował wymogi formalne dotyczące wypowiedzenia zmieniającego, na skutek którego zaproponowano powódce, od dnia 1 maja 2015 r., nowe miejsce pracy w m. R.. Bezsporne okazały się też okoliczności uzasadniające takie działanie strony pozwanej, poparte rzeczowymi argumentami - zmiana warunków pracy powódki niewątpliwie była wynikiem trwających zmian organizacyjnych związanych z likwidacją jednostek wojskowych (w P.).

Niemniej ocena stanowiska strony pozwanej słusznie doprowadziła Sąd pierwszej instancji do konkluzji, że na skutek wypowiedzenia zmieniającego powódka we własnym zakresie i na własny koszt zobowiązana byłaby do zorganizowania codziennego transportu celem pokonania ok. 90 km w jedną stronę. W tej sytuacji z uwagi na wiek powódki, dotychczasowy przebieg pracy zawodowej u strony pozwanej i jej poprzedników prawnych, rodzaj zajmowanych stanowisk i wysokość umówionego wynagrodzenia zasadne okazało się przyjęcie, że zachowanie powódki było racjonalne. Odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków pracy nie wynikała ze złej woli powódki,

błędnej oceny sytuacji czy też świadomego pozostania bez pracy. Powódka cały czas miała świadomość zachodzących zmian organizacyjnych jednostek wojskowych na terenie P.. Chcąc zachować miejsce pracy godziła się na degradację zawodową, przyjmując kolejne wypowiedzenia zmieniające tak co do zajmowanego stanowiska, jak i wynagrodzenia.

Dla przypomnienia należy jedynie wskazać, że powódka pracę zawodową u poprzedników prawnych strony pozwanej rozpoczęła od 1 czerwca 1999 r. Najpierw do 30 czerwca 2000 r. pracowała w Jednostce Wojskowej Nr (...)w P.na stanowisku kierownika sekcji ewidencji ilościowo-wartościowej. W związku z likwidacją Jednostki, od 1 lipca 2000 r. została przyjęta do pracy w Jednostce Wojskowej Nr (...)w P.również na stanowisko kierownika sekcji ewidencji ilościowo-wartościowej W czasie tego zatrudnienia z dniem 1 października 2002 r., na mocy porozumienia stron, wyznaczono ją na stanowisko zastępcy głównego księgowego, a następnie z dniem 1 kwietnia 2004 r. na stanowisko głównego księgowego. W zatrudnieniu tym pozostawała do 30 września 2010 r. Na skutek dalszych restrukturyzacji jednostek wojskowych w okresie od 1 października 2010 r. do 30 listopada 2011 r. była zatrudniona w Jednostce Wojskowej Nr (...)

w P., pracując jako zastępca głównego księgowego. Natomiast od 1 grudnia 2011 r. została przejęta przez pozwaną Jednostkę Wojskową Nr (...)w R., nadal zajmując stanowisko zastępcy głównego księgowego. To wtedy na podstawie art. 23¹ k.p. nastąpiło przejście części zadań Jednostki Wojskowej (...) (5 batalion strzelców podhalańskich) P.przez Jednostkę Wojskową (...) (34 (...) Oddział (...)) R.. W związku z tą zmianą po raz kolejny wypowiedziano powódce warunki pracy i płacy ze skutkiem na dzień 31 marca 2012 r. Powierzono jej stanowisko referenta (potem starszego referenta) w sekcji inwentaryzacji, a miejsce wykonywania pracy określono na P..

Z dokumentacji osobowej nie wynika, aby wtedy miejsce pracy w P.było jedynie tymczasowe. Dopiero w dniu 2 kwietnia 2014 r. powódka złożyła oświadczenia, iż przyjęła do wiadomości, iż z dniem 1 stycznia 2015 r. zajmowane przez nią stanowisko pracy zostanie przeniesione do R.. Dodatkowo wskazała, że w razie ewentualnej likwidacji stanowiska pracy wnosi o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Następnie w dniu 14 października 2015 r. odmówiła podpisania porozumienia zmieniającego umowę o pracę na mocy, którego z dniem 1 stycznia 2015 r. miejsce jej pracy wyznaczono w R.. Oświadczyła, że nie ma możliwości dojazdu do pracy w R.. Stanowisko to podtrzymała także w dniu 9 stycznia 2015 r., po czym otrzymała wypowiedzenie zmieniające w zakresie miejsca pracy. Korespondencja zalegająca w aktach osobowych powódki oraz jej konsekwentne zeznania, co do pertraktacji w zakresie miejsca pracy i rodzaju powierzanych obowiązków jednoznacznie potwierdzają, że strona pozwana mogła spodziewać się odmowy przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy w zakresie miejsca pracy. W zasadzie na podstawie oświadczenia powódki z 2 kwietnia 2014 r. z góry można było założyć, że powódka nie przejdzie do pracy w R..

W tym miejscu należy wskazać, że istotą wypowiedzenia zmieniającego w trybie art. 41 k.p. jest z reguły pogorszenie warunków pracy lub płacy. Podstawowe znaczenie w tym kontekście ma więc ustalenie czy przyczyny wypowiedzenia były uzasadnione. To w gestii pracodawcy, a nie pracownika pozostaje określenie warunków zatrudnienia.

Niemniej w okolicznościach rozstrzyganej sprawy Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu pierwszej instancji, że odmowa przyjęcia przez powódkę zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy była usprawiedliwiona. Z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków pracy i płacy wynika bowiem, że ich przyjęcie rzeczywiście prowadziłoby do istotnych zmian na niekorzyść powódki - znacznie wydłużyłby się jej dzień pracy, liczony łącznie z podróżą, zwiększyłyby się wydatki na dojazdy, znacznie utrudnione byłoby życie codzienne, w tym możliwość leczenia czy rehabilitacji po zakończonym dniu pracy.

W tej sytuacji słusznie należało przyjąć, że jedyną przyczyną kolejnego wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy powódki, a następnie wypowiedzenia definitywnego, były przyczyny leżące po stronie pozwanego pracodawcy. To z kolei uzasadniało uwzględnienie żądania powódki co do wypłaty odprawy pieniężnej, której wysokość była bezsporna.

Z tych wszystkich względów i na podstawie art. 385 k.p.c. należało orzec jak w pkt I wyroku o oddaleniu apelacji.

Orzekając o kosztach postępowania za instancję odwoławczą Sąd Okręgowy kierował się przepisami art. 98-99 k.p.c. oraz art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z przepisami § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 490 ze zm.).

Zgodnie z powołanymi przepisami Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji, przy czym według art. 98 § 1 – art. 99 k.p.c. zasadą jest, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Ta zasada odpowiedzialności za wynik procesu oznacza, że strona, która sprawę przegrała, obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione przez niego koszty procesu.

W niniejszej sprawie kosztem niezbędnym i celowym poniesionym przez powódkę jest wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika w kwocie 675,-zł, o czym orzeczono w pkt II wyroku.