

Sygn. akt IV Pa 46/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 października 2014 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Grażyna Borzestowska

Sędziowie: SO Tomasz Koronowski

SO Renata Żywicka (spr.)

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 17 października 2014 r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa Z. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O.

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie

z dnia **8 kwietnia 2014 r.**, sygn. akt **IV P 8/14**

I. oddala apelację,

II. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV Pa 46/14

UZASADNIENIE

Powód Z. K. złożył przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. pozew o zasądzenie odprawy pieniężnej w kwocie 18601,20 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 12 grudnia 2013 r. do dnia zapłaty oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wywodził, iż zajmował stanowisko dyrektora technicznego w zakresie nadzoru nad pracą kierownika warsztatu i w dniu 28 sierpnia 2013 r. otrzymał wypowiedzenie warunków umowy o pracę, których nie przyjął. W ocenie powoda jedyną przyczyną będącą podstawą zmian dotychczasowych warunków pracy i płacy były przyczyny leżące po stronie pracodawcy. W świetle powyższego należy mu się odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana podniosła bezzasadność roszczenia, bowiem konieczność zmiany warunków pracy powoda była podyktowana zmianami organizacyjnymi obejmującymi zmianę stanowiska powoda z dyrektora na kierownika technicznego. Nadto pozwana wywodziła - w świetle ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, że jeżeli pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia traktowana jest jako współ-przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Tym samym, skoro powód nie chciał dalej być zatrudnionym w pozwanej spółce na podstawie nowych warunków, które w żadnej mierze nie były dla niego niekorzystne, to uznać należy odmowę ich przyjęcia za współ-przyczynę co powoduje, iż nie może domagać się z tego tytułu zasądzenia odprawy.

Wyrokiem z dnia 08 kwietnia 2014r. w sprawie IV P 8/14 Sąd Rejonowy w Ostródzie zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 18.602zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 grudnia 2013r. do dnia zapłaty, wyrokowi w pkt1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 18000 zł tytułem zwrotu kosztów procesu .

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach :

Powód Z. K. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. z siedzibą w O. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 01 października 1984 r., ostatnio na stanowisku dyrektora technicznego w zakresie nadzoru nad pracą kierownika warsztatu, za wynagrodzeniem 6200,40 zł brutto.

Pismem z dnia 28 sierpnia 2013 r. pozwana wypowiedziała powodowi warunki umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy, wynagrodzenia i miejsca wykonywania pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę pozwana wskazała zmiany struktury organizacyjnej w zakładzie pracy obejmujące zmiany stanowiska zajmowanego przez powoda z dyrektora technicznego na kierownika technicznego. Pozwana zaproponowała, aby po upływie okresu wypowiedzenia powód zajął stanowisko kierownika technicznego, za wynagrodzeniem 2700 zł miesięcznie, ber premii regulaminowej, jako miejsce wykonywania pracy zaproponowała O. ul. (...) i ul. (...).

Z. K. pismem z dnia 14 października 2013 r. odmówił przyjęcia nowych warunków umowy o pracę, co skutkowało rozwiązaniem umowy o pracę z dniem 30 listopada 2013 r.

Pismem z dnia 10 grudnia 2013 r. powód wezwał pozwaną do zapłaty kwoty 18601,20 zł tytułem odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, tj. art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pozwana zatrudnia więcej niż 20 pracowników. Ekonomiczna sytuacja pozwanej w chwili wypowiedzenia powodowi warunków płacy była zła.

Sąd Rejonowy zważył ,że powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Roszczenie powoda wynikało z ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm.).

Zgodnie z art. 1 przepisy ustawy stosuje się do tzw. zwolnień grupowych, a więc w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Sformułowanie „konieczność rozwiązania stosunków pracy” oznacza przewidywaną liczbę zwolnień z pracy, którą ustala się biorąc pod uwagę zasadę, iż wlicza się wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie wszystkich rodzajów umów o pracę, a więc zawartych na czas nieokreślony, na czas określony, na czas wykonywania określonej pracy albo na okres próbny.

Jak wynika z poczynionych ustaleń u pozwanego pracodawcy w omawianym okresie było zatrudnionych ponad 20 pracowników. Tym samym generalnie omawiana ustawa miałaby u niego zastosowanie. Nie sposób jednak uznać, iż miały miejsce zwolnienia grupowe w rozumieniu omówionego powyżej przepisu, skoro zwolnienia nie objęły co najmniej 10 pracowników zatrudnionych u strony pozwanej i nie przeprowadzono ich w ciągu 30 dni licząc od dnia pierwszego wypowiedzenia.

W art. 8 ustawy przewidziano, że pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach zwolnienia grupowego, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

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

Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1¹ Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio, odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, z tym, że nie może ona przekraczać 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Część przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku stosuje się również odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunku 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. Dla zastosowania art. 10 ust. 1 omawianej ustawy, konieczne jest zatem wykazanie, że niedotycząca pracownika przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę miała wyłączny charakter. Oznacza to wystąpienie sytuacji, w której bez zaistnienia tejże przyczyny nie zostałyby złożone przez kierownika zakładu oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 1990 roku w sprawie I PP 319/90, OSNCP 1992, z.11, poz.204). Jeszcze raz podkreślić w tym miejscu należy, iż art.10 cytowanej powyższej ustawy nie ma zastosowania, jeżeli przyczyna rozwiązania stosunku pracy tkwi w statusie bądź zachowaniu pracownika (tak w Komentarzu do art.10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników K.W Baran, Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Oficyna, 2010, wyd. II).

W świetle powyższych rozważań, w pierwszej kolejności wskazać należy, że zasadniczą i decydującą kwestię w przedmiotowej sprawie stanowiła przyczyna rozwiązania umowy o pracę między stronami. Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Osobą tą jest niewątpliwie powód, dochodzący wypłaty świadczenia. Winien on zatem wykazać, iż sytuacja pracodawcy była trudna i zachodziły przesłanki do rozwiązania z nim stosunku pracy z przyczyn jego nie dotyczących.

Przyczyny „niedotyczące pracownika”, o jakich mowa w ustawie istnieją obiektywnie i wywołują skutki prawne niezależnie od woli i zamiaru stron czynności prawnej. Oznacza to, że przyczyny te nie mogą być objęte oświadczeniem woli stron, bo są elementem obiektywnie istniejącej rzeczywistości i nie kształtuje ich wola stron (Wyrok SN: z dnia 20 czerwca 2001 r., I PKN 475/00, OSNP 2003 nr 8, poz. 204, z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 109/10).

Ustawa o zwolnieniach grupowych z 2003 r. opiera się na założeniach znacząco różniących się od założeń ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Wynika to już z jej tytułu. Stosowanie ustawy jest obecnie przewidziane w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika a nie jak poprzednio – z przyczyn dotyczących

pracodawcy. Już z nazwy jasno wynika, że zastosowanie ustawy z 2003 r. ma miejsce wtedy, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z przyczyn nie dotyczących pracownika. Pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego nie dotyczących, a nie musi wskazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Warto w tym miejscu odwołać się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011 r. w sprawie I PK 185/10, gdzie Sąd Najwyższy wskazał, że „pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego nie dotyczących a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy” (LEX nr 1119478).

Oceny przyczyn wypowiedzenia, w tym również wypowiedzenia zmieniającego należy dokonywać zasadniczo przy uwzględnieniu stanu rzeczy jaki istnieje w momencie podejmowania decyzji przez pracodawcę o rozwiązaniu stosunku pracy. Ten moment jest również miarodajny dla formułowania oceny dotyczącej tego, czy określona przyczyna jest przyczyną wyłączną w pojęciu art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r.

Wywody strony pozwanej, że powodowi nie należy się odprawa pieniężna, gdyż powód nie przyjął nowych warunków pracy i płacy, a odmowę jego należy traktować jak współ-przyczynę rozwiązania stosunku pracy – nie zasługują na uwzględnienie.

Wypowiedzenie zmieniające, o którym mowa w art. 42 k.p., miało na celu pogorszenie w bardzo istotny sposób dla powoda łączący strony stosunek pracy w części wynagrodzenia. Pogorszenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy może być przez pracownika przyjęte i wówczas stosunek pracy jest kontynuowany na zmienionych warunkach po upływie okresu wypowiedzenia. Pracownik może też odmówić przyjęcia proponowanych warunków i wówczas stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia. Dalszą konsekwencją tego Paktu jest to, że powód skończył zatrudnienie u pozwanego pracodawcy, z czym wiąże się jego prawo do odprawy.

W przypadku zwolnień indywidualnych, tak, jak w przypadku powoda, pojęcie wyłączności rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika nie może być oceniane na tle odmowy przyjęcia zaproponowanych gorszych od dotychczasowych warunków pracy i płacy. Składając wypowiedzenie zmieniające, pracodawca dążył do pogorszenia powodowi warunków zatrudnienia, dając mu możliwość alternatywy: albo nie wyrazi zgody i stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu z przyczyn nie dotyczących pracownika, albo wyrazi zgodę na pogorszone warunki pracy i będzie pracował nadal, akceptując dokonane zmiany.

Instytucja wypowiedzenia zmieniającego w art. 42 k.p. z góry zakłada możliwość ustania stosunku pracy w razie niewyrażenia zgody na zaproponowane warunki pracy, nie wartościując tego oświadczenia woli pracownika. Oznacza to, że zarówno przyczyna wypowiedzenia, jak i rozwiązanie umowy w następstwie tzw. wypowiedzenia zmieniającego nie pozostaje w żadnym związku normatywnym z przyczyną, dla której powódka nie wyraziła zgody na proponowane nowe warunki. Przyczyny wypowiedzenia muszą być jednak znane w momencie składania oświadczenia woli przez pracodawcę i one wyłącznie mają znaczenie dla celów przysługującej, bądź nie, odprawy z powodu zwolnienia z pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom świadka J. S. w zakresie w jakim zeznał, iż wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy spowodowane było również brakiem odpowiedniego wykształcenia powoda. Zgodnie z art. 45 k.p. znajdującym zastosowanie do wypowiedzenia zmieniającego na podstawie art. 42 § 1 k.p., sąd pracy bada zasadność wypowiedzenia wyłącznie w granicach przyczyn podanych, zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w wypowiedzeniu na piśmie, zgodnie z którymi inne przyczyny nie mogą być przedmiotem badania, nawet jeżeli uzasadniałyby działania pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 19.02.1999r., I PKN 571/98, OSNP Nr 7/200, poz. 266). W momencie składania przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu zmieniającym nie było, a przynajmniej pracodawca ich nie wskazał (do czego był zobligowany przepisem art. 30 § 4 k.p.) żadnych okoliczności uzasadniających tę czynność prawną, które dotyczyłyby powoda. W wypowiedzeniu Z. K. warunków umowy o pracę, pozwana wskazała jako przyczynę jedynie zmianę struktury organizacyjnej zakładu pracy.

Natomiast okoliczności leżące po stronie pracownika, którymi on się kieruje, nie przyjmując proponowanych gorszych warunków zatrudnienia, nie są ani przyczynami ani współ-przyczynami rozwiązania stosunku pracy.

Niewątpliwie w realiach niniejszej sprawy u podstaw rozwiązania z powodem umowy o pracę legła przyczyna o charakterze ekonomicznym, dotycząca pozwanej (vide: zeznania świadka A. P.).

Odnosząc się w tym miejscu do twierdzeń strony powodowej, iż w realiach niniejszej sprawy nowe warunki pracy i płacy zaproponowane powodowi nie było dla niego niekorzystne, to twierdzenia pozwanego są chybione. Powód przed otrzymaniem wypowiedzenia zmieniającego otrzymywał wynagrodzenie kształtujące się na poziomie 6200,40 zł miesięcznie. Wypowiedzeniem zmieniającym zostało ono obniżone do kwoty 2700 zł.

Podsumowując, przyczyna wymieniona w art. 1 ust. 1 ustawy (przyczyna ekonomiczna) stanowiła wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy), mimo iż rozwiązanie stosunku pracy było konsekwencją odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy przez powoda.

Reasumując, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w momencie składania oświadczenia woli przez pracodawcę o wypowiedzeniu powodowi dotychczasowych warunków płacy nie istniały jakiegokolwiek przyczyny leżące po stronie pracownika, uzasadniające to wypowiedzenie i nie zostały podane w pisemnym oświadczeniu woli pracodawcy. Powód nie przyjął pogorszonych warunków pracy i umowa została rozwiązana z przyczyn nie dotyczących pracownika z konsekwencją obowiązku wypłacenia powodowi należnej odprawy.

Biorąc pod uwagę powyższe, orzeczono jak w sentencji.

Stosownie natomiast do art. 477² § 1 k.p.c. wyrokowi w punkcie I nadano rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, czyli kwoty 6200 zł. O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. Zgodnie z regułą wynikającą z tego przepisu strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Pozwana przegrała sprawę w całości, a zatem zobowiązana była zwrócić koszty procesu powodowi na które składały się koszty zastępstwa procesowego (1800 zł - ustalone zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 w zw. z § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu).

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany, zaskarżając w całości wyrok Sądu Rejonowego w Ostródzie.

Wyrokowi zarzucił:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.) - poprzez błędne uznanie, iż w okolicznościach przedmiotowej sprawy, odmowa przyjęcia przez powoda zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy nie stanowiła współ-przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy, a samo rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących powoda, co w ostateczności przełożyło się na błędne uznanie, iż roszczenia powoda były w pełni uzasadnione,

II. naruszenie przepisów postępowania: art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez brak wszechstronnej oceny całokształtu materiału dowodowego przedmiotowej sprawy, w następstwie czego Sąd I Instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych uznając, iż w niniejszej sprawie odmowa przyjęcia przez powoda zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy nie stanowiła współ-przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy, podczas gdy z okoliczności przedmiotowej sprawy wynika, iż zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy były usprawiedliwione sytuacją pozwanej i nie były dla niego krzywdzące, ponieważ pozwalały powodowi zachować miejsce pracy, przy jednoczesnym zachowaniu wynagrodzenia za pracę na poziomie odpowiadającym warunkom płacowym obowiązującym u pozwanej.

Mają powyższe zarzuty na uwadze, pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku Sądu I Instancji poprzez:

I. oddalenie powództwa w całości,

II. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Ponadto pozwany wniósł o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za II Instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, że Sąd I Instancji nieprawidłowo ocenił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie, w następstwie czego wyciągnięte wnioski z poczynionych ustaleń budzą szereg wątpliwość zarówno pod kątem właściwej interpretacji wskazanych poniżej przepisów prawnych, jak również błędnej oceny zebranego materiału dowodowego, co zdaniem pozwanej sprawia, iż wydane orzeczenie w niniejszej sprawie jest niewłaściwe i powinno być zmienione zgodnie z żądaniem niniejszej apelacji.

Zdaniem apelującego nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem Sądu I Instancji, iż odmowa przez powoda przyjęcia nowych warunków pracy nie stanowiła współ-przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy, a samo rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z przyczyn nietoczących powoda.

Stosownie do art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietoczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.) 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 nietoczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. W świetle przytoczonego art. 10 ust. 1 w/w ustawy odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 przysługuje, jeżeli przyczyny nietoczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. W ugruntowanym już orzecznictwie Sąd Najwyższy przyjmuje, że powołany wyżej przepis ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Przy czym, jeżeli pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia jest potraktowana, jako współ-przyczyna rozwiązania stosunku pracy i tym samym brak jest wówczas podstawy prawnej do roszczenia o odprawę pieniężną. W tym miejscu konieczne należy wskazać na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 12 grudnia 2012 r. o sygn. akt I PK 144/11, w którym Sąd Najwyższy wskazał, iż:

„ Ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współ-przyczynę rozwiązania stosunku pracy, należy do sądu rozpoznającego sprawę. 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 znajdująca się w takiej sytuacji jak zainteresowany pracownik powinna tę ofertę przyjąć ”. Po trzecie - dokonując takiej oceny sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nietoczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach. ”

Mając powyższe orzeczenie na uwadze należy wskazać, iż zawarte w nim kryteria oceny odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy w kontekście dokonanej odmowy przez powoda w niniejszej sprawie, zostały zastosowane przez Sąd I Instancji w sposób bardzo jednostronny, bez właściwej analizy całokształtu okoliczności towarzyszących wypowiedzeniu powodowi warunków pracy i płacy.

Po pierwsze należy podnieść, iż okolicznością bezsporną w niniejszej sprawie dotyczącą zmian warunków pracy powoda, obejmujących zmianę stanowiska powoda z dyrektora na kierownika technicznego, przekazanie jego

kompetencji nadzorczych dla dyrektora ds. transportu, zmianę jego podległości służbowej i w konsekwencji również obniżenia wynagrodzenia było podyktowane względami ekonomicznymi, gdyż sytuacja finansowa pozwanej była trudna. Ze wszystkimi pracownikami pozwanej zostały zawarte porozumienia zmieniające dotyczące obniżenia ich wynagrodzeń. Zaproponowane powodowi warunki pracy i płacy były odpowiednie z punktu widzenia pozwanej, gdyż w wyniku dokonanego wypowiedzenia miało nastąpić obniżenie pozycji powoda w strukturze organizacyjnej zakładu pracy z dyrektora na kierownika. W związku z tym, koniecznym było obniżenie jego wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia odpowiadającego stanowisku kierownicemu. Z przedłożonych przez pozwaną dowodów w sposób jednoznaczny wynika, iż wynagrodzenie za pracę dyrektora sprzedaży i marketingu, który miał stać się bezpośrednim przełożonym powoda, kształtowało się na poziomie 4500 zł - 5000 zł brutto. Tym samym utrzymanie wynagrodzenia powoda na poziomie sprzed dokonanego wypowiedzenia zmieniającego oznaczałoby, iż zarabiałby znacznie więcej niż jego przełożony, co powodowałoby bezzasadne zachwianie równego traktowania wszystkich pozostałych pracowników pozwanej pod kątem ich wynagrodzenia, w zależności do zajmowanego stanowiska.

Po drugie należy wskazać, iż powód powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki pracy i płacy, gdyż z istoty rzeczy były dla niego korzystne, ponieważ pozwalały mu na zachowanie miejsca pracy i dalsze zatrudnienie. Ponadto zaproponowana nowa wysokość wynagrodzenia, była na obiektywnie wysokim poziomie mając na uwadze nie tylko lokalny rynek zatrudnienia w O., ale także rynek zatrudnienia całego kraju obowiązujący w stosunku do osoby ze średnim wykształceniem, jaką był powód. Ponadto należy zaznaczyć, iż podczas półrocznego przebywania przez powoda na zwolnieniu lekarskim jego obowiązki na proponowanym stanowisku były wykonywane przez zleceniobiorcę, którego wynagrodzenie z tego tytułu wynosiło 2 580 zł brutto oraz 1 800 zł. Następnie pozwana zatrudniła pracownika na stanowisku kierownika technicznego z wynagrodzeniem w kwocie 3 000 zł brutto. Pokazuje to, iż propozycja nowego wynagrodzenia dla powoda nie była dla niego w żaden sposób krzywdząca, czy też dyskryminująca.

Po trzecie pozwany zauważył, że pozwana pomimo trudnej sytuacji finansowej nie podjęła decyzji o definitywnym zakończeniu z powodem stosunku pracy, lecz chcąc zachować jego miejsce pracy w dobrej wierze zaproponowała mu nowe warunki pracy i płacy. Pozwany podniósł nadto, że w jego ocenie odprawa z w/w ustawy winna należeć się tym pracownikom, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą, a nie pracownikom, którym pracodawca zmienia warunki pracy lub płacy, które są obiektywnie do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozornej i zmierzającej do zakończenia stosunku pracy.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. Powód nie zgodził się z argumentacją pozwanego. Zdaniem powoda Sąd I instancji prawidłowo ocenił materiał dowodowy zgromadzony w sprawie. Wyrok zatem powinien być utrzymany, a apelacja pozwanego oddalona.

Powód podniósł, że zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego tj. art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.) nie zasługuje na uwzględnienie. W myśl tego przepisu, art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20-tu 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.

Sąd prawidłowo przyjął, że w stanie faktycznym przedmiotowej sprawy jedyną przyczyną rozwiązania stosunku pracy była przyczyna leżąca po stronie pracodawcy. Powód podkreślił, że pozwany w oświadczeniu woli, w którym wypowiedział warunki pracy i płacy powodowi nie wskazał żadnej przyczyny leżącej po stronie pracownika.

Co więcej, Sąd właściwie ustalił, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy odmowa przyjęcia przez powoda warunków pracy i płacy nie stanowiła współ-przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy. Należy bowiem wskazać,

że nowe warunki pracy i płacy ze względu na dotychczasową pracę powoda, jego zaangażowanie oraz pełnione funkcje były niedopuszczalne i ewidentnie na niekorzyść powoda, a ich nieprzyjęcie nie może być traktowane jako przyczyna leżąca po stronie pracownika. Powód został bowiem sprowadzony do stanowisk osób, którymi zarządzał, a jego wynagrodzenie do poziomu stanowisk robotniczych. Jego wynagrodzenie obniżono o ponad 50%, w związku z czym ewidentnie doszło do rażącego pogorszenia warunków pracy. Nowe warunki proponowane przez pozwanego były zatem obiektywnie nie do przyjęcia i zmierzały do rozwiązania stosunku pracy z powodem.

Powód wskazał również, że chybiony jest również zarzut braku wszechstronnego rozważenia całokształtu materiału dowodowego przedmiotowej sprawy. Nie sposób bowiem zarzucić Sądowi I instancji, że przy ocenie materiału dowodowego uchybił zasadom logicznego rozumowania lub zasadom doświadczenia życiowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jako niezasadna podlegała oddaleniu.

Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobody oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z przepisu art. 233 kpc, nie popełnił też uchybień w rozumowaniu w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy zaakceptował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5.11.1998r., sygn. I PKN 339/98, opubl. OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776).

Istotą sporu w niniejszym postępowaniu było prawidłowe zastosowanie przepisu 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.

Stosownie do art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.) przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 tej ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. W świetle przytoczonego art. 10 ust. 1 w/w ustawy 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.

Jak słusznie wskazywał Sąd Rejonowy, w judykaturze przyjmuje się, że powołany wyżej przepis ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, tj. 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. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika (radikalne obniżenie wynagrodzenia przy niezmiennych wymaganiach) nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 r., sygn. akt I PR 335/90). Z powyższego wynika, iż ocena proponowanych pracownikowi warunków oraz jego zachowania i odmowy musi być zobiektywizowana.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy miał dostatecznie uzasadnione podstawy do przyjęcia, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem leżała po stronie pracodawcy a odmowa przyjęcia przez powoda

proponowanych mu warunków nie mogła być uznana za współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę. Warunki te, jak trafnie przyjął Sąd I instancji powodowały obniżenie wynagrodzenia powoda o ponad 50%. Powód został również pozbawiony premii regulaminowej. Twierdzenia pozwanej, że warunki te były dla powoda korzystne, ponieważ pozwalały mu na zachowanie miejsca pracy i dalsze zatrudnienie, a zaproponowana nowa wysokość wynagrodzenia, była na obiektywnie wysokim poziomie mając na uwadze nie tylko lokalny rynek zatrudnienia w O., ale także rynek zatrudnienia całego kraju obowiązujący w stosunku do osoby ze średnim wykształceniem, jaką był powód, nie zasługują na akceptację Sąd Okręgowego. Powód miał prawo odczuć to jako poważne pogorszenie warunków jego pracy, nawet jeżeli innym pracownikom również obniżono w tym samym czasie wynagrodzenie z uwagi na trudną sytuację finansową spółki .

Podkreślenia przy tym wymaga, że jak zeznała świadek A. P., w związku z reorganizacją spółki innym pracownikom również obniżono wynagrodzenie, ale w granicach 20%, a nie ponad 50%. Pozwany powyższych twierdzeń nie kwestionował. Stawiało to powoda w rażąco gorszej sytuacji w stosunku do innych pracowników i mogło być przez niego obiektywnie potraktowane jako krzywdzące , powodując rażące pogorszenie jego warunków płacowych .

Tym samym brak było w sprawie podstaw do przyjęcia, iż również po stronie powoda istniały przyczyny, z powodu których doszło do rozwiązania umowy o pracę. Sąd Rejonowy nie naruszył wskazanych w apelacji art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników .

Powyższe stanowisko znajduje pełne odzwierciedlenie w aktualnym orzecznictwie Sądu Najwyższego . I tak m.in. w wyroku z dnia 27 sierpnia 2013 r. II PK 340/12 Sąd Najwyższy stwierdził ,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 niedotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika - art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 tej ustawy. W takiej bowiem sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy.”

W ustalonym prawidłowo przez Sąd Rejonowy stanie faktycznym , nie sposób zaakceptować stanowiska pozwanego, że propozycja nowego wynagrodzenia dla powoda nie była dla niego w żaden sposób krzywdząca, czy też dyskryminująca, a odmowa przyjęcia przez powoda zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy stanowiła współprzyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji zasady swobodnej oceny dowodów, wskazać należy, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. 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 natomiast 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 niewynikających z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obraży art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na nie dokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków, pomija.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, wbrew stanowisku pozwanego, Sąd Rejonowy nie dopuścił się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. bowiem całościowo zanalizował materiał dowodowy. Twierdzenia apelacji o tym, że Sąd Rejonowy dokonał ustaleń faktycznych sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego należy uznać za gołosłowne i bezpodstawne.

Zważywszy na fakt, iż pozwany przegrał w całości proces w oparciu o art. 98 kpc w związku z art. 108 kpc w zw. z §.6 ust. 5 w zw. z §. 11 ust.1 pkt2 i §.12 ust. 1pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r. , nr 490 tekst jedn.) orzeczono o kosztach procesu za instancję odwoławczą.