

Sygn. VPa 82/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2019 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska

Sędziowie: SO Mariola Mastalerz

SO Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

Protokolant: stażysta Bożena Sobczyk

po rozpoznaniu w dniu 22 stycznia 2019 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) w Ł.

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji (...) w Ł. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 21 maja 2018r. sygn. IV P 95/17

1. ***oddala apelację;***

2. ***zasądza od pozwanego (...) w Ł. na rzecz powoda A. K. kwotę 1350,00 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.***

SSO Magdalena Marczyńska SSO Mariola Mastalerz SSO Urszula Sipińska-Sęk

Sygn. akt V Pa 82/18

UZASADNIENIE

--

Zaskarżonym wyrokiem z 21 maja 2018 roku sygn.. akt IV P 95/17 Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. zasądził od pozwanego (...) w Ł. na rzecz powoda A. K. kwotę 14.790 zł brutto tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01.05.2015r. do dnia 31.12.015r.oraz odsetkami za opóźnienie od dnia 01.01.2016r. do dnia zapłaty (punkt 1) oraz kwotę 2700zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego (punkt 2). Wyrokowi w punkcie pierwszym w części nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia Sąd Rejonowy w Tomaszowie nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim:

Powód A. K. był pracownikiem (...) w T. (po konsolidacji (...) w Ł.), na podstawie umowy o pracę od 03.02.1998r. Ostatnio był zatrudniony na stanowisku Kierownika (...) (...), z wynagrodzeniem miesięcznym wraz z dodatkiem funkcyjnym w kwocie 4.930 zł brutto.

Pismem z 16.02.2015r., doręczonym A. K. 26.02.2015r., pozwany pracodawca poinformował powoda o przewidywanym terminie przejścia (...) na (...) , jego przyczynach prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania.

W piśmie z 01.04.2015r., doręczonym powodowi 14.04.2015r., pozwany pracodawca poinformował również , iż na podstawie art. 42 ust.1 ustawy z 15 stycznia 2015 roku o zmianie ustawy o Służbie Celnej, ustawy o urzędach i izbach skarbowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 211) pracownicy urzędów skarbowych z mocy prawa stali się pracownikami izb skarbowych, a w związku z tym od 01.04.2015r. pracodawcą powoda stała się (...) w Ł. i że nowe warunki pracy i płacy tj. rodzaj pracy, miejsce świadczenia pracy oraz wynagrodzenie za pracę zostaną ustalone odrębnym pismem.

Pismem z 10.04.2015r., pozwany pracodawca wypowiedział powodowi A. K. dotychczasowe warunki pracy i płacy z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia, proponując od 01.08.2015r. nowe warunki pracy i płacy:

- miejsce świadczenia pracy- (...) w T.;
- komórka organizacyjna – (...);
- stanowisko – Straszy (...) zaliczane w służbie cywilnej do grupy stanowisk: S. samodzielne;
- wymiar czasu pracy- zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy;
- wynagrodzenie zasadnicze wg mnożnika 1.700 w wysokości 3.185,53 zł;
- dodatek za wysługę lat.

Jako przyczynę dokonanego wypowiedzenia warunków pracy i płacy wskazano zmiany organizacyjne (...) w Ł. i podległych jej urzędów skarbowych wprowadzonymi od 01.04.2015r. zarządzeniem Dyrektora (...) w Ł. Nr (...) w sprawie nadania regulaminu organizacyjnego (...) w Ł. oraz zarządzenia Dyrektora (...) z Ł. Nr (...) z 01.04.2015r. w sprawie nadania regulaminu organizacyjnego (...).

W okresie wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy tj. od 01.04.2015r. powód A. K. miał wykonywać obowiązki starszego (...) na samodzielnym (...) S. (...) w (...) w T..

Oświadczeniem z 23.04.2015r. (doręczonym pozwanemu pracodawcy 24.04.2015r.), powód A. K. na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. rozwiązał stosunek pracy za siedmiodniowym uprzedzeniem informując, iż zgodnie z przepisami kodeksu pracy rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie powoduje dla pracownika skutki takie, jak rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

W piśmie z 23.04.2015r. powód A. K. na podstawie art. 10 ust.1, art. 8 ust.1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015r. poz. 192), w związku z odmową przyjęcia nowych, niekorzystnych warunków pracy i płacy wnosił o wypłatę odprawy pieniężnej w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia nadmieniając dodatkowo, iż jego żądanie uzasadnione jest również likwidacja dotychczasowego stanowiska pracy.

W piśmie z 14 maja 2015r. pozwany pracodawca poinformował powoda, iż na podstawie obowiązujących przepisów prawa odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy za 7- dniowym uprzedzeniem nie przysługuje i że zajmowane przez powoda stanowisko kierownika (...) (...) w (...) w T. zostało zlikwidowane, ale zaproponowane zostały nowe warunki pracy i płacy, a zatem nie występuje sytuacja, o której mowa w 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 2015r. poz. 192) tj. nie nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy przez pracodawcę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

Po reorganizacji w (...) w T. powstała nowa komórka pod nazwą (...), ale powodowi A. K. nie zaproponowano stanowiska kierownika tej komórki.

Powód A. K. od 02.09.2016r. jest zatrudniony w (...) w R..

Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne na podstawie art. 10 ust 1 w zw. z art. 8 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (tj. Dz.U. z 2016r. poz. 1474) w zw. z art. 23¹ § 4 k.p.

Sąd Rejonowy przywołał treść art. 10 ust. 1 cyt. wyżej ustawy, zgodnie z którą przepisy art. 5 ust. 3-6 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/w ustawy.

W myśl art. 8 ust. 1 w/w ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

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

Powyższa regulacja stanowi zatem, iż warunkiem przyznania pracownikowi odprawy jest wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron wyłącznie na skutek przyczyn niedotyczących pracownika. Zatem możliwość zasądzenia odprawy znajdzie odzwierciedlenie w sytuacji, w której pracownik w żaden sposób nie przyczynił się do rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że powołany przepis ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po uprzednim dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego i w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy.

Sąd Rejonowy podzielił w tym zakresie stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym odprawa pieniężna może przysługiwać pracownikowi nie tylko w przypadku wypowiedzenia definitywnego, ale również wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, nawet w sytuacji, gdy pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, Lex nr 2200601, wyrok Sądu Najwyższego z 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, Lex nr 738347).

Prawa do tego świadczenia nie pozbawia pracownika fakt, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w trybie wypowiedzenia zmieniającego na skutek mechanizmu określonego w art. 42 § 3 k.p. Fakt ten ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający

rozwiązanie stosunku pracy. Odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika, nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie pracodawcy.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że zaproponowana przez pracodawcę zmiana warunków pracy tj. miejsca pracy, zakresu obowiązków, charakteru pracy oraz wynagrodzenia podyktowana była likwidacją dotychczasowego stanowiska pracy powoda w związku ze zmianami organizacyjnymi (...) w Ł. i podległych jej urzędów skarbowych wprowadzonymi od 01.04.2015r. zarządzeniem Dyrektora (...) w Ł. Nr (...) w sprawie nadania regulaminu organizacyjnego (...) w Ł. oraz zarządzenia Dyrektora (...) z Ł. Nr (...) z 01.04.2015r. w sprawie nadania regulaminu organizacyjnego (...).

Zdaniem Sądu Rejonowego zaproponowane powodowi warunki pracy i płacy były niekorzystne. Powodowi zmieniono dotychczasowe stanowisko pracy tj. Kierownika (...) (...) na Starszego (...) i istotnie obniżono należne wynagrodzenie za pracę. Wynagrodzenie zasadnicze powoda jako Kierownika (...) (...) zgodnie z porozumieniem zmieniającym z 27.12.2010r. (akta osobowe powoda) wynosiło 4.326,70 zł brutto wg mnożnika 2.309 określonego rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 09.12.2009r. (Dz.U. nr 211 poz. 1630), a wynagrodzenie zaproponowane powodowi jako Starszemu (...) wg mnożnika 1.700 w wysokości 3.185,523 zł. Sąd Rejonowy podniósł, że przyjęcie nowego stanowiska oznaczało dla powoda również obniżenie jego dotychczasowego prestiżu zawodowego w odniesieniu do hierarchii zawodowej obowiązującej w pozwanym (...) oraz gorsze perspektywy dalszego rozwoju zawodowego. Z tych względów Sąd Rejonowy odmowę przyjęcia zaproponowanych powodowi nowych warunków pracy i płacy w okolicznościach przedmiotowej sprawy uznał za uzasadnioną.

Zdaniem Sądu Rejonowego, tak wskazane przyczyny odpowiadają definicji „poważnych zmian na niekorzyść pracownika i zmian niedogodnych dla pracownika”, które wedle kryteriów wskazanych w orzecznictwie rodzą prawo do odprawy pieniężnej w myśl art. 1 i 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że pierwotną i zasadniczą przyczyną wypowiedzenia zmieniającego były zachodzące po stronie pracodawcy przekształcenia organizacyjne prowadzące m.in. do likwidacji stanowiska pracy powoda, bez których nie doszłoby do zmiany warunków pracy i płacy powoda. Wypowiedzenie zmieniające z jednej strony oznaczało dla powoda obniżenie jego dotychczasowego prestiżu zawodowego w odniesieniu do hierarchii zawodowej obowiązującej w pozwanym (...) oraz gorsze perspektywy dalszego rozwoju zawodowego, a z drugiej istotne obniżenie wynagrodzenia za pracę. W tych okolicznościach perspektywa gorszych warunków pracy, stanowi zdaniem Sądu Rejonowego, dostatecznie obiektywne uzasadnienie dla odmowy przyjęcia przez powoda zaproponowanych warunków pracy, która to odmowa nie może być uznana – tak jak to podnosił pełnomocnik pozwanego- za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Z tych wszystkich względów, Sąd Rejonowy uwzględnił dochodzone roszczenie o odprawę pieniężną w całości, zasądzając na rzecz powoda kwotę 14.790,00 zł brutto, której wysokość nie była kwestionowana przez pełnomocnika pozwanego wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01.05.2015r. do dnia 31.12.2015r. i odsetkami za opóźnienie od dnia 01.01.2016r. do dnia zapłaty.

O należnych odsetkach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zgodnie ze zgłoszonym żądaniem od dnia 01.05.2015r.tj. od następnego dnia od rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy zasądził od 23.02.2014r. do 31 grudnia 2015 r. odsetki ustawowe od zasądzonej kwoty w wysokości określonej na podstawie poprzedniego brzmienia Kodeksu cywilnego z uwagi na treść art. 56 ustawy z dnia 9 października 2015 r. o zmianie ustawy o terminach zapłaty w transakcjach handlowych, ustawy - Kodeks cywilny oraz niektórych innych ustaw stanowiącego, że do odsetek należnych za okres kończący się przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe.

Z uwagi na to, iż powód A. K. był reprezentowany w niniejszym postępowaniu przez profesjonalnego pełnomocnika, Sąd stosownie do treści art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. oraz Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października

2016 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2016 r. poz. 1668) zasądził od pozwanego na rzecz powoda koszty zastępstwa prawnego w stawce minimalnej w kwocie 2.700,00 złotych.

Podstawę prawną rozstrzygnięcia punktu 3 wyroku stanowił przepis art. 477² § 1 k.p.c. zgodnie, z którym sąd zasądza należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Apelację od wyroku wniósł pełnomocnik pozwanego zaskarżając go w całości. Wyrokowi zarzucił:

- naruszenie art. 328 k.p.c. przez niewskazanie w uzasadnieniu przyczyn, dla których zeznaniem świadka D. O. w zakresie braku kwalifikacji powoda do zajmowania innych stanowisk kierowniczych w (...) w T. po 1 kwietnia 2015 roku Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności, co mogło mieć wpływ na rozstrzygnięcie;

- naruszenie art. 42 ust 2 ustawy z 15 stycznia 2015 roku o zmianie ustawy o Służbie Celnej, ustawy o urzędach i izbach skarbowych oraz niektórych innych ustaw w związku z art. 10 i art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika poprzez błędne ich zastosowanie i uznanie, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika uzasadniających prawo do odprawy pieniężnej;

Pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pełnomocnik powoda na rozprawie apelacyjnej wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanego jest bezzasadna.

Poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne są pełne i wystarczające do merytorycznego rozpoznania apelacji, a Sąd Okręgowy ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego podziela i przyjmuje za własne.

Rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest trafne i znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawnych, a oceniając zebrane dowody Sąd I instancji nie przekroczył granic ich swobodnej oceny zgodnie z art. 233§1 k.p.c.

Granice swobodnej oceny dowodów może naruszać tylko dowolna ocena zebranego materiału dowodowego, brak wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów lub ich ocena sprzeczna z zasadami logicznego powiązania wniosków z ustalonym stanem faktycznym lub doświadczeniem życiowym (por wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2001r. II UKN 423/00), a z taką sytuacją nie mieliśmy do czynienia w niniejszej sprawie.

Nie jest zasadnym zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 328 k.p.c. przez niewskazanie w uzasadnieniu przyczyn, dla których zeznaniem świadka D. O. w zakresie braku kwalifikacji powoda do zajmowania innych stanowisk kierowniczych w (...) w T. M.. po 1 kwietnia 2015 roku, Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności.

W myśl art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Podstawa faktyczna powinna obejmować wszystkie istotne okoliczności (fakty) dla rozstrzygnięcia o konkretnym żądaniu, o którym orzekł sąd w wyroku, a podstawa prawna powinna wskazywać zastosowane do oceny tego żądania w ustalonym stanie faktycznym przepisy prawa materialnego lub procesowego wraz z ich wykładnią.

Uchybienie wymaganiom określonym w art. 328 § 2 może być ocenione jako mogące mieć wpływ na wynik sprawy tylko wyjątkowo, gdy braki w uzasadnieniu są tak znaczące, że uniemożliwiają kontrolę zaskarżonego orzeczenia. Taka wyjątkowa sytuacja nie wystąpiła w niniejszej sprawie.

Wbrew zarzutom apelacji Sąd Rejonowy wskazał w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku fakty, które uznał za udowodnione oraz dowody, na których się oparł rozstrzygając powództwo. Były to zeznania świadka D. O., zeznania powoda oraz dokumenty w postaci m.in. pism o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, nie przyjęciu zmienionych warunków pracy i płacy przez powoda. Sąd Rejonowy – wbrew supozycji apelującego - nie wskazał w uzasadnieniu, aby odmówił wiary zeznaniom świadka D. O.. Tylko odmowa wiary zeznaniom świadka nakłada na Sąd obowiązek wskazania przyczyny tego stanu rzeczy. Jeżeli natomiast sąd daje wiarę zeznaniom świadka, nie jest zobligowany do dokonywania oceny tego dowodu. Brak oceny dowodu zeznań świadka D. O. w uzasadnieniu Sądu Rejonowego, nie jest zatem mankamentem uzasadnienia. Nie oznacza także, jak imputuje apelujący, odmowy dania przez Sąd Rejonowy wiarygodności zeznaniom świadka D. O.. Wręcz przeciwnie brak oceny dowodu zeznań świadka D. O. w uzasadnieniu oznacza, że Sąd Rejonowy podzielił zeznania D. O..

Bezpodstawne są także zarzuty apelacji naruszenia prawa materialnego, to jest art. 42 ust 2 ustawy z 15 stycznia 2015 roku o zmianie ustawy o Służbie Celnej, ustawy o urządach i izbach skarbowych oraz niektórych innych ustaw w związku z art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zgodnie z art. 42 ust 1 i 2 ustawy z 15 stycznia 2015 roku z dniem wejścia w życie niniejszej ustawy pracownicy urzędów skarbowych stają się pracownikami izb skarbowych (ust 1), a właściwi dyrektorzy izb skarbowych, w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, są obowiązani zawiadomić na piśmie pracowników, o których mowa w ust. 1, z wyjątkiem pracowników będących naczelnikami urzędów skarbowych, o zmianach, jakie nastąpiły w zakresie ich stosunków pracy. Przepisy art. 23¹ § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 i 1662) stosuje się odpowiednio (ust 2).

Przepis art. 42 ust 2 ustawy z 15 stycznia 2015 roku przez odwołanie się do art. 23¹ § 4 k.p. przyznaje pracownikowi prawo do rozwiązania stosunku pracy w terminie dwóch miesięcy od dnia wejścia w życie w/w ustawy czyli od dnia 1 kwietnia 2015 roku za siedmiodniowym uprzedzeniem. Rozwiązanie w tym trybie stosunku pracy powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

W myśl zaś art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia przysługuje odprawa, a jej wysokość jest uzależniona od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Przepis art. 8 cyt. ustawy stosuje się (na mocy art. 10 teje ustawy) odpowiednio także 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 ustawy.

Powód skorzystał z prawa rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 23⁽¹⁾ § 4 i w dniu 23 kwietnia 2015 roku uprzedził pisemnie pracodawcę o rozwiązaniu stosunku pracy (k. 14 akt), w wyniku czego jego stosunek pracy uległ rozwiązaniu po upływie 7 dni tj. z upływem 30 kwietnia 2015 roku. Powód wskazał, że przyczyną rozwiązania przez niego stosunku pracy było wypowiedzenie przez pracodawcę jego warunków pracy i płacy w związku z likwidacją jego stanowiska pracy Kierownika (...) (...) pismem z 10 kwietnia 2015 roku, w wyniku czego jego wynagrodzenie uległo znacznemu obniżeniu co uniemożliwia mu utrzymanie rodziny i zaproponowanie zakresu obowiązków znacznie odbiegających od wykonywanych dotychczas (sprawy (...)).

Zgodnie z uchwałą siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09, rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 Kodeksu pracy co do zasady nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016, poz. 1474 ze zm.), chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika. W wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08 Sąd Najwyższy stwierdził, że prawo do odprawy pieniężnej przysługuje pracownikowi także wówczas, gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków, jeżeli przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Z tego względu, po odmowie ich przyjęcia, odprawa może być zasądzona tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli zaś pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to oczywiście ma on prawo to uczynić, jednakże nie ma racjonalnego powodu, który w takiej sytuacji usprawiedliwałby wypłacanie odprawy, o której mowa w art. 8 ustawy w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przesądzono zatem, że odprawa pieniężna z art. 8 ustawy w zw. z art. 10 ust 1 ustawy przysługuje także pracownikowi, który rozwiązał stosunek pracy na podstawie art. 23¹ § 4 Kodeksu pracy, jeżeli u podstaw skorzystania z tego trybu legła poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy.

Powód w przedmiotowej sprawie podniósł, że skorzystał z uprawnienia z art. 23¹ § 4 Kodeksu pracy i rozwiązał stosunek pracy z pracodawcą, ale u podstaw tej decyzji legło wypowiedzenie zmieniające dokonane przez pracodawcę 10.04.2015 roku, mocą którego nastąpiła istotna zmiana na niekorzyść jego warunków pracy i płacy. W przedmiotowej sprawie poza sporem było, że przed rozwiązaniem przez powoda stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 Kodeksu pracy, pracodawca wręczył mu wypowiedzenie zmieniające, którego przyczyną były zmiany organizacyjne w strukturze pozwanego polegające na likwidacji zajmowanego przez powoda stanowiska pracy Kierownika (...) (...). Wypowiedzenie zmieniające podyktowane zmianami organizacyjnymi u pozwanego było zatem przyczyną rozwiązania przez powoda stosunku pracy art. 23¹ § 4 Kodeksu pracy.

Rację ma pozwany, że powyższe ustalenia nie są wystarczające do wypłaty powodowi odprawy. Prawo do odprawy przysługuje pracownikowi, w myśl art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, tylko w razie konieczności wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy.

Rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika w trybie art. 23¹ § 4 Kodeksu pracy rodzi zatem prawo do odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy zw. z art. 10 ust 1 ustawy tylko wówczas, gdy przyczyny leżące po stronie pracodawcy stanowią wyłączną przyczynę ustania stosunku pracy.

Pozwany pomimo, że odmówił wypłaty powodowi odprawy z tytułu rozwiązania z nim stosunku pracy, nie wskazał poza likwidacją stanowiska pracy powoda, jakiegokolwiek innej przyczyny, która ległaby u podstaw wypowiedzenia zmieniającego, które to doprowadziło powoda do rozwiązania stosunku pracy. Pozwany negował prawo powoda do odprawy, podnosząc że to powód doprowadził do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 Kodeksu pracy, a nie pracodawca. Pracodawca nie chciał rozwiązania stosunku pracy z powodem, o czym świadczy właśnie zaproponowanie mu nowych warunków pracy i płacy, które - zdaniem pozwanego- były odpowiednie do jego kwalifikacji (powód przed

awansiem na stanowisko kierownicze wykonywał prace (...) a wynagrodzenie było zgodne z obowiązującymi w tym zakresie przepisami płacowymi dla sfery budżetowej.

Spór w sprawie sprowadzał się zatem do ustalenia, czy zaproponowane nowe warunki pracy i płacy były odpowiednie dla powoda, co do rodzaju i charakteru pracy oraz wynagrodzenia. Tylko bowiem odmowa przyjęcia przez pracownika odpowiednich dla niego warunków pracy i płacy zaoferowanych przez pracodawcę, pozbawia go prawa do odprawy pieniężnej.

Pozwany podnosił, że powodowi zaproponowano odpowiednie do jego kwalifikacji warunki pracy, gdyż nie miał kwalifikacji do zajmowania powstałych po zmianach organizacyjnych nowych stanowisk kierowniczych, co miały potwierdzić zeznania świadka D. O., która była przed zmianami naczelnikiem (...) w T.

D. O. zeznała jednak, że nie ma wiedzy w zakresie liczby stanowisk kierowniczych w schemacie organizacyjnym pozwanego po zmianach z 2015 roku. Jej zeznania w zakresie braku kompetencji powoda do zajmowania stanowisk kierowniczych dotyczyły tylko kilku referatów. Świadek zeznała, że powodowi po zmianach organizacyjnych zaproponowano stanowisko komisarza ds. (...) dlatego, że nie było wolnych wakatów na stanowisku kierownika. Oznacza to tym samym, że stanowiska kierownicze zostały obsadzone innymi osobami. Brak wykształcenia wyższego prawniczego dyskredytował li tylko powoda – jak zeznała świadek - w zakresie stanowiska (...). A brak praktyki w sprawach podatkowych czynił go, zdaniem świadka, nie odpowiednim kandydatem na stanowisko kierownika referatu ds. (...) Powód nie otrzymał także propozycji pracy na stanowisku kierownika nowej komórki sekretariatu oraz referatu (...). Zdaniem świadka nie posiadanie praktyki przez powoda w pracy w komórkach merytorycznych, był jednoznaczny z brakiem kwalifikacji do tego, by zająć stanowisko kierownicze w tych nowych referatach. Jednocześnie z zeznań świadka wynika, że na nowo zaproponowanym powodowi stanowisku (...) ds. (...), także wymagana jest wiedza merytoryczna z zakresu prawa karnego skarbowego i że powód taką wiedzę posiadał z racji wcześniejszego zatrudnienia na tym stanowisku. Tym samym wbrew temu co twierdzi świadek to nie brak praktyki zadecydował o tym, że powoda nie zatrudniono na stanowisku kierowniczym, ale okoliczność, że istniejące po zmianach organizacyjnych w strukturze pozwanego stanowiska kierownicze zostały zaproponowane innym osobom, a dotychczas zajmowane przez powoda stanowisko Kierownika (...) (...) zostało w strukturze organizacyjnej pozwanego zlikwidowane.

Dobór kadry kierowniczej po zmianach organizacyjnych jest domeną pozwanego. Pozwany miał zatem prawo do obsady nowo utworzonych stanowisk kierowniczych według własnego uznania. Nie może jednak teraz dokonany przez siebie wyborem obciążać powoda. W szczególności nie może twierdzić, iż nie zaproponowanie powodowi stanowiska kierowniczego po zmianach organizacyjnych obciąża powoda, gdyż nie miał wymaganych kwalifikacji do objęcia w/w nowoutworzonych stanowisk kierowniczych, a tym samym że jest to przyczyna leżąca po jego stronie. Powód nie miał wpływu na likwidację jego stanowiska pracy, ani na to, że w chwili jego likwidacji posiadał takie a nie inne wykształcenie (wyższe administracyjne) i doświadczenie zawodowe (w logistyce).

Należy podkreślić, że w sprawie nie ma znaczenia dlaczego powodowi nie zaproponowano stanowiska kierowniczego, ale czy zaproponowane mu nowe warunki pracy i płacy były dla niego odpowiednie. Pracodawca w wypowiedzeniu zmieniającym zaproponował powodowi stanowisko niższe w hierarchii w stosunku do ostatnio zajmowanego tj. starszego (...) ds. (...) i wynagrodzenie zasadnicze o ponad 1000zł. niższe. Zważywszy, że powód na stanowisku kierowniczym otrzymywał dodatek funkcyjny różnica w wynagrodzeniu po zmianie oscylowała w granicach 2000zł.

Taka zmiana warunków pracy i płacy była dla powoda degradacją stanowiskową i płacową. Należy przypomnieć, że powód stanowisko kierownicze zajmował od 1 września 2008 roku, a ostatnie stanowiska Kierownika (...) (...) zajmował od 1 stycznia 2011 roku. Na stanowisku kierowniczym powód przepracował zatem ponad 6 lat. Na stanowisku starszego (...) ds. (...) nigdy wcześniej nie pracował. Podobną problematyką tj. sprawami (...) powód zajmował się – jak wynika z jego akt osobowych- od 1999 do 25.04.2006 roku pracując odpowiednio na stanowisku referenta ds. (...), a następnie (...). Powód po przeszło 6 latach pracy na stanowisku kierowniczym, miał zatem ponownie zajmować się sprawami (...), tak jak na początku swojej drogi zawodowej, na niższym stanowisku w hierarchii służbowej. Takie stanowisko ucieszyło by powoda na początku kariery zawodowej, ale nie po 17 latach pracy.

Dodatkowo jego wynagrodzenie, które na stanowisku kierowniczym oscylowało w granicach 5000zł. uległo redukcji do kwoty niewiele przekraczającej 3000zł. Świadek D. O. zeznała, że przyczyną odmowy przyjęcia przez powoda zmienionych warunków pracy i płacy była w szczególności degradacja płacowa. Powód nie był w stanie za kwotę o prawie 2000zł. niższą utrzymać rodziny i wywiązać się ze swoich zobowiązań finansowych. Zaproponowane powodowi warunki pracy i płacy były zatem dla niego bardzo niekorzystne. Nikt rozsądnie myślący, znajdując się w takiej sytuacji jak powód, nie przyjąłby takich warunków. Interes powoda przemawiał za ich odrzuceniem. Powód z wykształceniem wyższym administracyjnym, bogatym i różnorodnym doświadczeniem zawodowym (17- lat przepracował w (...) w T., w tym ponad 6 lat na stanowiskach kierowniczych), był w stanie znaleźć sobie i to szybko lepiej płatną niż zaproponowana praca. Nowe warunki były zatem na tyle niekorzystne, że z góry można było założyć, że powód ich nie przyjmie. Z drugiej strony nie objęcie przez powoda stanowiska starszego (...) nie zagrażało interesom pozwanego. Sprawami (...), którymi miał zajmować się po zmianach powód, z powodzeniem mógł zajmować się nawet nowo zatrudniony pracownik.

Pozwany od początku – skoro tylko takie warunki pracy i płacy mógł zaproponować powodowi – gdyż uważał, że kwalifikacje powoda są niewystarczające do objęcia przez niego stanowiska kierowniczego, winien skorzystać z wypowiedzenia definitywnego. Likwidacja stanowiska pracy jest wszak uznawana w orzecznictwie sądowym za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy. W wyroku z 20 października 2015 roku w sprawie I PK 290/14 Sąd Najwyższy stwierdził, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach.

W przedmiotowej sprawie, mimo że istniała uzasadniona przyczyna do wypowiedzenia definitywnego powodowi stosunku pracy z powodu zmian organizacyjnych polegających na likwidacji stanowiska pracy powoda, a więc z przyczyny leżącej wyłącznie po stronie pracodawcy, pozwany z tego nie skorzystał, a zaproponował powodowi nowe warunki pracy i pacy.

Choć zaproponowane nowe warunki pracy i płacy były usprawiedliwione sytuacją pozwanego, to z uwagi na ich istotne pogorszenie, były nieodpowiednie dla powoda. Tym samym nie do zaakceptowania jest stanowisko apelującego, że ich nieprzyjęcie przez powoda stanowiło współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Oznacza to, że wyłączną przyczyną rozwiązania przez powoda stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 Kodeksu pracy, które w skutkach jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, jak słusznie ustalił Sąd Rejonowy- były przyczyny leżące wyłącznie po stronie pozwanego w postaci zmian organizacyjnych polegających na likwidacji zajmowanego przez powoda stanowiska pracy.

Skoro zatem odmowa przyjęcia przez powoda zaproponowanych mu nowych warunków pracy i płacy, nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania łączącej strony umowy o pracę, to oznacza, że stosunek pracy powoda został rozwiązany z przyczyn nie leżących po stronie pracownika co uprawniało go do żądania odprawy na podstawie art. 8 w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kp.c. oddalił apelację.

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