

Sygn. akt VII Pa 22/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2018 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Włodzimierz Czechowicz

Sędziowie: SO Małgorzata Jarząbek (spr.)

SO Agnieszka Stachurska

Protokolant: Paulina Filipkowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 marca 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. K.

przeciwko (...) spółka jawna z siedzibą w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 12 października 2017 r., sygn. VI P 210/17

1. oddala apelację;
2. zasądza od pozwanego (...) spółka jawna z siedzibą w W. na rzecz powoda P. K. kwotę 120.00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Małgorzata Jarząbek

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa P. K. przeciwko pozwanej (...) Spółka Jawna o odszkodowanie wydał w dniu 12 października 2017 r. wyrok, na podstawie którego:

1. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 13.905,00 zł (trzynaście tysięcy dziewięćset pięć złotych) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 lipca 2017 r. do dnia zapłaty;
2. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 197,00 zł (sto dziewięćdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.
3. nadał wyrokowi w pkt. 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.635,00 zł (cztery tysiące sześćset trzydzieści pięć złotych);

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. K. był zatrudniony u pozwanej (...) Spółka Jawna w W. od dnia 2 sierpnia 2010 r., najpierw na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie od dnia 2 stycznia 2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, początkowo

na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 3.056 zł. Jako miejsce pracy wskazano siedzibę spółki. Aneksami z dnia 2 kwietnia 2012 r. strony dokonały zmiany umowy o pracę polegającej na wzroście wynagrodzenia zasadniczego brutto do kwoty 3.773 zł. Aneksami z dnia 6 grudnia 2013 r. pozwana powierzyła powodowi nowe stanowisko – zastępcy kierownika Działu Sprzedaży. Wraz ze zmianą stanowiska wzrosło wynagrodzenie powoda do kwoty 4.203 zł brutto. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały niezmienione. Dalej, aneksem z dnia 4 stycznia 2016 r. strony uzgodniły wzrost wynagrodzenia zasadniczego brutto do kwoty 4.635 zł, pozostałe warunki umowy o pracę pozostały niezmienione. W ostatnim okresie zatrudnienia powód otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 4.635 zł brutto.

Pozwana- (...) Spółka Jawna prowadzi działalność gospodarczą w branży spawalniczej. Głównym przedmiotem działalności jest sprzedaż materiałów i urządzeń spawalniczych. Spółka prowadzi działalność na terenie całego kraju.

Do sprzedaży zewnętrznej pozwana zatrudniała trzech handlowców: D. S., K. Ś., Ł. Ś.. W biurze pracował kierownik Działu Sprzedaży - A. W. oraz powód na stanowisku zastępcy kierownika.

Spółkę na zewnątrz reprezentował wspólnik G. Ś.. Na stałe w biurze pracowała jeszcze wspólniczka E. Ś.. Pracownicy nie mieli zakresu obowiązków na piśmie. W praktyce A. W. i powód pracowali w biurze spółki, takie miejsce pracy mieli wskazane w umowie o pracę. Kierownik pracował tylko w biurze - organizował pracę Działu Sprzedaży, przyjmował zamówienia, realizował faktury oraz udzielał informacji i wskazówek ad hoc przedstawicielom handlowym. Zadania przedstawicieli handlowych w pozwanej spółce wykonywali synowie wspólników pozwanej Ł. Ś. i K. Ś. oraz D. S.. Każdy z nich pracował na innym terenie. Ł. Ś. pracował na terenie wschodnim, tj. okolice M. i S.. K. Ś., który zatrudniony był najkrócej, zdobywał rynek i klientów. D. S. obsługiwał min. firmy (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...)-firmy zlokalizowane w promieniu około 50 km od siedziby spółki. Generalnie zasięg obejmował firmy do 300 km od siedziby pozwanej. Przedstawiciele jeździli w teren do klientów średnio 2-3 razy w tygodniu. W zakładzie pracy były 3-4 samochody służbowe, z których korzystali.

Powód swoje obowiązki wykonywał przede wszystkim w biurze pozwanej.

Do jego głównych zadań należało zamawianie towarów, wprowadzenie towarów na stan magazynowy, opracowywanie ofert handlowych, obsługa klientów, bieżąca obsługa Działu Sprzedaży, kontakty z dostawcami. Powód bywał na spotkaniach wyjazdowych z klientami, ale nie odbywały się one często. Jeździł do klientów maksymalnie do 2 razy w miesiącu. Obsługiwał podmioty: (...) i (...). Powód bywał też sporadycznie na pokazach spawalniczych, ale pokazów samodzielnie nie wykonywał.

W ostatnim roku kondycja finansowa spółki spadała, o czym wspólnik informował pracowników podczas cyklicznych spotkań. Na spotkaniach omawiano harmonogram działań na kolejne tygodnie. Jedno z takich spotkań odbyło się w dniu 23 maja 2017 r. Podczas spotkania obecni byli wszyscy pracownicy. G. Ś. przekazał pracownikom informację o konieczności zwiększenia częstotliwości kontaktów z klientami spółki w celu intensyfikacji obrotów handlowych. Zwrócił się do wszystkich handlowców. Zalecił częstsze rozmowy i wizyty u klientów, penetrację rynku. Nie były to propozycje zmian, ale oczekiwania i polecenia służbowe. G. Ś. przeprowadził rozmowę także z powodem, podczas której wskazał, że oczekuje od powoda zmiany charakteru jego pracy z dotychczas wykonywanej pracy biurowej na rzecz obowiązków co najmniej częściowo związanych z pracą przedstawiciela handlowego. Praca polegać miała przede wszystkim na pozyskiwaniu nowych klientów dla pozwanej przez wizyty w ich siedzibach oraz bezpośredniej obsłudze obecnych klientów. Takie zadania poza biurem pozwanej powód miał wykonywać przez około 2 dni w tygodniu. W pozostałym czasie miał wykonywać dotychczasowe obowiązki w siedzibie pozwanej. Dodatkowo kilka razy w miesiącu powód miałby przeprowadzać u potencjalnych i dotychczasowych klientów pokazy spawalnicze – około 5 pokazów miesięcznie. Około 70% pracy powoda miałyby się odbywać w terenie. Jego praca wyglądałaby jak

praca przedstawiciela. Powód zaskoczony był poleceniem pracodawcy bowiem przez kilka lat pracował tylko w biurze. Odpowiedział, że musi się zastanowić. Prezes wyznaczył mu na decyzję termin do dnia 26 maja 2017 r.

Pismem z dnia 26 maja 2017 r. pozwana reprezentowana przez G. Ś., złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując odmowę przyjęcia przez powoda zmienionego zakresu czynności. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu w dniu 31 sierpnia 2017 r. Na miejsce powoda nie zatrudniono nowego pracownika, a jego obowiązki zostały rozdzielone na pozostałych pracowników.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, aktach osobowych powoda, na podstawie zeznań świadków oraz na podstawie zeznań powoda i współnika reprezentującego spółkę - G. Ś..

Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków, bowiem były one logiczne, spójne i wzajemnie niesprzeczne. Świadkowie potwierdzili na jakich zasadach funkcjonowała pozwana spółka, jaki był podział obowiązków między pracownikami, jak przebiegało spotkanie w dniu 23 maja 2017 r. i co podczas niego omawiano. Zeznania świadków korespondowały co do zasady z zeznaniami i powoda pozwanego, dlatego ich zeznaniom Sąd Rejonowy również dał wiarę. Różnice w ich zeznaniach dotyczyły jedynie oceny charakteru zaproponowanych zmian i jak istotnie zmieniały one dotychczasowe obowiązki powoda. W powyższym zakresie Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom powoda i pozwanego, bowiem w całości korespondowały one z zeznaniami świadków i pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że powództwo, jako uzasadnione, zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy zważył, że przedmiotem postępowania były roszczenia powoda związane z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem, tj. odszkodowanie dochodzone w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia. W ocenie Sądu Rejonowego, co do zasady stan faktyczny sprawy nie był sporny. Ustalenia wymagało jedynie jaki charakter miały zmiany zaproponowane powodowi na spotkaniu w dniu 23 maja 2017 r. i jak dalece zmieniały one dotychczasowe warunki pracy określone w umowie. W konsekwencji - czy przyczyna wskazana w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, tj. odmowa przyjęcia przez powoda zmienionego zakresu czynności była prawdziwa, konkretna i przede wszystkim uzasadniona.

Na wstępie Sąd Rejonowy zauważył, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem rozwiązywania umów o pracę i nie musi mieć ani doniosłego charakteru ani szczególnej wagi. Musi przede wszystkim spełniać wymogi formalne, jak również wskazywać przyczynę prawdziwą, rzeczywistą i konkretną. Musi być przyczyną uzasadnioną. Sąd Rejonowy przywołał również treść art. 30 § 3-5 k.p. i powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy, gdyż przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy musi być prawdziwa i sformułowana w sposób konkretny, a niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę.

Po przeprowadzeniu postępowania dowodowego Sąd Rejonowy zważył, że przyczyna wypowiedzenia umowy była prawdziwa i konkretna, nie była jednak uzasadniona. Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska pozwanej i uznał, że charakter zmian przedstawionych powodowi na spotkaniu w dniu 23 maja 2017 r. był istotny, bowiem znacznie wykraczał poza dotychczas wykonywane zadania. Powód dotychczas pracował w biurze, w siedzibie spółki. Zajmował się zamawianiem towarów, wprowadzaniem towarów na stan magazynowy, opracowywaniem ofert handlowych, obsługą klientów i bieżącą obsługą Działu Sprzedaży, utrzymywał też kontakty z dostawcami. Powód co prawda bywał na spotkaniach wyjazdowych z klientami, ale odbywały się one sporadycznie około 2 razy w miesiącu, nie wykonywał też samodzielnie pokazów spawalniczych. G. Ś. przedstawił powodowi propozycję zmiany warunków pracy. Mimo, że powód miał zachować to samo stanowisko i wynagrodzenie, to de facto jego czynności uległy przewartościowaniu. Powód przede wszystkim miał zająć się pozyskiwaniem klientów, a jego praca miała mieć podobny charakter, jak pozostałych przedstawicieli handlowych pracujących głównie w terenie. Miał bywać u klienta 2 – 3 razy w tygodniu,

a nie jak dotychczas do 2 razy w miesiącu. Miał nadto prowadzić pokazy spawalnicze, do 5 razy w miesiącu. Nie przekonał Sądu Rejonowego argument pozwanej, że pozostali pracownicy zaakceptowali zmiany polegające na zintensyfikowaniu wyjazdów do klientów bez zastrzeżeń, bowiem byli to przedstawiciele handlowi, których praca polegała na pozyskiwaniu klientów i pracy w terenie. Zadania kierownika A. W. natomiast w ogóle nie uległy zmianie. W ocenie Sądu Rejonowego były to zmiany dalece ingerujące w dotychczasowy zakres obowiązków powoda i zmieniały charakter jego pracy. Powód miał podjąć decyzję, czy akceptuje zmiany - natomiast brak takiej zgody, w ocenie Sądu Rejonowego nie uzasadniał rozwiązania z nim umowy o pracę. Brak było porozumienia między stronami w tej kwestii, a Sąd Rejonowy zgodził się ze stanowiskiem powoda,

że właściwym sposobem zmiany zakresu jego zadań było wypowiedzenie zmieniające warunki pracy na piśmie. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, że właściwym trybem do wprowadzonych istotnych zmian w zakresie obowiązków powoda było albo porozumienie albo wypowiedzenie zmieniające, zależnie od zgody powoda bądź jej braku.

Zdaniem Sądu Rejonowego pozwana nie zachowała trybu wypowiedzenia warunków pracy i płacy zgodnie z dyspozycją art. 42 § 2 k.p. Planowana przez pozwaną zmiana warunków zatrudnienia powoda w rzeczywistości sprowadzała się do wykonywania przez powoda pracy w charakterze przedstawiciela handlowego, zaś powód dotychczas pracował na stanowisku zastępcy kierownika działu sprzedaży, wcześniej specjalisty ds. sprzedaży i oba te stanowiska zostały określone w umowie. Pozwany powierzając powodowi z dniem 6 grudnia 2013 roku stanowisko zastępcy kierownika dokonał tego w drodze pisemnego aneksu do umowy o pracę. Według propozycji prezesa pozwanej zmianie ulec też miało miejsce pracy powoda z pracy typowo w biurze,

w siedzibie spółki na pracę częściowo w terenie co obejmowało wizyty u klientów

i wykonywanie u nich prezentacji. W umowie o pracę zawartej w dniu 2 stycznia 2012 r. strony jasno określiły miejsce pracy – biuro pozwanej zlokalizowane w W. oraz stanowisko pracy powoda. Sąd Rejonowy podzielił stanowisko powoda, że tylko przedstawienie nowych warunków pracy na piśmie dałoby powodowi realną szansę zapoznania się z konkretną propozycją pracodawcy i podjęcie decyzji w tym przedmiocie oraz otworzyłoby odpowiedni tryb do wniesienia odwołania do Sądu. W przypadku odmowy przyjęcia nowych warunków pracy pozwana miałaby możliwość zgodnego z prawem rozwiązania z powodem umowy o pracę. Sąd Rejonowy zgodził się z powołanym przez powoda orzecznictwem, zgodnie z którym uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z powołaniem się na odmowę akceptacji nowego, zmienionego zakresu czynności może stanowić jedynie odmowa przyjęcia i podpisania zakresu czynności ustalonego zgodnie z umową o pracę, nie zmieniającego istotnych warunków pracy i płacy. A contrario powołanie się przez pracodawcę na taką odmowę pracownika jako przyczynę wypowiedzenia umowy, w przypadku gdy warunki zaproponowane odnoszą się do istotnych elementów konstrukcyjnych stosunku pracy,

a nie zostały wypowiedziane na piśmie, pozostaje nieuzasadnione. Nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy i nie wymaga wypowiedzenia na piśmie tylko taka zmiana, która nie wykracza poza obowiązki wykonywane na zajmowanym dotychczas stanowisku. Odmowa wyrażenia zgody pracownika na istotną zmianę jego warunków pracy nie może być traktowana jako odmowa wykonania polecenia służbowego, a tym samym nie może stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

W świetle powyższego Sąd Rejonowy zważył, że wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna, tj. odmowa przyjęcia zmienionego zakresu czynności jest przyczyną nieuzasadnioną. Planowana przez pozwaną zmiana warunków zatrudnienia dokonana została z naruszeniem przepisów prawa. Uznając zasadność powództwa Sąd Rejonowy w oparciu o art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p. zasądził na rzecz powoda kwotę 13.905 zł odpowiadającą trzymiesięcznemu wynagrodzeniu powoda, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zaś w zakresie kosztów postępowania orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

z uwzględnieniem, tego że powód wygrał sprawę w całości. Koszty zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy ustalił na podstawie § 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za

czynności radców prawnych zrównując koszty należne za odszkodowanie z kosztami za przywrócenie do pracy zgodnie z zasadą wyrażoną w uchwale siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10.

Apelację od powyższego wyroku wniosła w dniu 29 listopada 2017 r. strona pozwana, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości.

Pełnomocnik pozwanej zarzucił skarżonemu wyrokowi dokonanie przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych sprzecznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na jego wynik,

a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez ocenę dowodów w sposób nasuwający zastrzeżenia z punktu widzenia zasad logicznego rozumowania. W ocenie pełnomocnika pozwanej, w świetle tych zasad nie można zaakceptować przyjęcia, że polecenie częstszych wyjazdów oraz częstszego udziału w pokazach spawalniczych miało charakter istotnych zmian zakresu obowiązków powoda przy jednoczesnym daniu wiary zeznaniom wszystkich świadków oraz pozwanego, którzy zeznali, że rozszerzenie zakresu tych obowiązków nie odbiegało od obowiązków dotychczasowych i było poleceniem służbowym, co w konsekwencji skutkowało błędnym uznaniem przez Sąd Rejonowy,

że właściwym trybem wprowadzonych zmian winno być porozumienie albo wypowiedzenie zmieniające. W oparciu o powyższe pełnomocnik pozwanej wniósł

o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanej wskazał, że Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom wszystkich przesłuchany w sprawie świadków, gdyż korespondowały one co do zasady z zeznaniami stron, mimo iż wyłącznie odmiennie prezentują się zeznania powoda, który wskazywał, że wcześniej nie wykonywał pokazów spawalniczych oraz że po zmianach narzuconych mu przez pracodawcę jego czas pracy w terenie miały wynosić 70-80% czasu pracy. W ocenie pełnomocnika pozwanej Sąd Rejonowy dał wiarę pozostającemu ze sobą w sprzeczności całemu zebranemu w sprawie materiałowi dowodowemu i na tej podstawie wyprowadził nieprawidłowe wnioski końcowe. Rozbieżności przejawiały się w kluczowych w niniejszej sprawie kwestiach, takich jak rzeczywisty zakres obowiązków powoda, sposób ich wykonywania oraz wpływ zaproponowanych zmian na jego charakter pracy, a także informowanie pracowników o pogarszającej się sytuacji sprzedażowej i konieczności podjęcia działań w tym zakresie. Ponadto pełnomocnik pozwanej wskazał, że Sąd Rejonowy pominął, iż faktycznie wykonywana przez powoda praca nie różniła się znacząco od pracy przedstawicieli handlowych, o czym świadczy fakt, że nie był ich przełożonym oraz że posiadał przydzielony mu rejon do obsługi klientów. W konsekwencji doszło do nieprawidłowego uznania, że zaproponowane powodowi zmiany miały charakter zmian istotnych i uzasadniały wręczenie wypowiedzenia zmieniającego albo porozumienia stron,

zaś ustalenia Sądu Rejonowego w tym zakresie są sprzeczne z zebrany materiałem dowodowym i nie uzasadniają konkluzji tego Sądu.

W odpowiedzi na apelację z dnia 5 lutego 2018 r. pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie w całości jako oczywiście bezzasadnej oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Uzasadniając stanowisko powoda działający w jego imieniu pełnomocnik wskazał, iż w jego ocenie wywiedziona przez pozwaną apelacja nie znajduje uzasadnionych podstaw, zaś zaskarżony wyrok niewątpliwie odpowiada prawu a objęte nim rozstrzygnięcie pozostaje jedynym prawnie dopuszczalnym w świetle prawidłowo poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych oraz przepisów obowiązującego prawa. W ocenie pełnomocnika powoda Sąd Rejonowy nie dopuścił się jakiegokolwiek naruszenia w sferze gromadzenia i oceny dowodów i z całą pewnością nie zaistniało jakiegokolwiek naruszenie, które miałyby lub mogłyby mieć wpływ na ostatecznie rozstrzygnięcie sprawy.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej jest niezasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił ustalenia w zakresie stanu faktycznego oraz zastosował przepisy, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, nie zachodzi zatem potrzeba ich szczegółowego powtarzania (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 r., I PKN 521/98).

Strona pozwana oparła wniesiony środek zaskarżenia o zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wskazując, że dokonana przez ten Sąd ocena dowodów nasuwa zastrzeżenia z punktu widzenia zasad logicznego rozumowania. W ocenie pozwanej, w świetle tych zasad oraz przy uwzględnieniu, że Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom wszystkich przesłuchanych w toku postępowania osób, nie można zaakceptować przyjęcia, że polecenie powodowi częstszych wyjazdów oraz udziału w pokazach spawalniczych miał charakter istotnych zmian zakresu jego obowiązków.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W myśl tego przepisu sąd dokonując analizy materiału dowodowego powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny

i wszechstronny jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, jedynie bowiem uchybienie powyższym kryteriom może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu, w szczególności poprzestanie na wyrażeniu odmiennej oceny poszczególnych dowodów oraz przedstawieniu własnej wersji zdarzeń, zdaniem strony prawdziwej, opartej na odmiennej od oceny dokonanej przez Sąd I instancji. Sądowej oceny materiału dowodowego nie wzrusza ani potencjalnie możliwa alternatywna ocena dowodów, czy też brak aprobaty dla oceny dokonanej przez sąd, do zakwestionowania której nie wystarczają także próby wykazania rzekomo właściwej intencji składanych przez świadków zeznań, czy też bezpodstawne zarzucanie dyskryminacji lub wybiórczego traktowania poszczególnych dowodów. Z istoty postępowania sądowego wynika konieczność dokonania selekcji poszczególnych dowodów pod względem istotności, a następnie dokonania ich oceny zgodnie z kryteriami wiedzy, logiki, doświadczenia życiowego. W konsekwencji obraza przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. może polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, czy zasadami nauki, albo na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego sprawy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, z dnia 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99 oraz z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99; zob. również wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 21 grudnia 2017 r., V ACa 80/17, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 11 stycznia 2018 r. III AUa 1652/16). Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Wyłącznie w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 12 stycznia 2018 r. III AUa 518/17).

Spór w niniejszej sprawie dotyczył ustalenia, czy pozwana rozwiązała z powodem stosunek pracy za wypowiedzeniem w sposób zgodny z przepisami prawa pracy.

Na tle bezspornych okoliczności stanu faktycznego, do których należało zaliczyć przede wszystkim fakt spotkania prezesa pozwanej G. Ś. z pracownikami działu sprzedaży w dniu 23 maja 2017 r. oraz przedstawienie przez niego oczekiwań, co do zwiększenia częstotliwości wyjazdów pracowników do klientów, brak zgody powoda na zwiększenie zakresu obowiązków oraz wręczenie mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem ze wskazanej wyżej przyczyny, konieczne było dokonanie oceny, czy powód w istocie otrzymał propozycję nowych warunków pracy, czy też, zgodnie z twierdzeniami pozwanej, doszło do wydania mu polecenia służbowego, co nie wymagało zastosowania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego strona pozwana nie sprostала obowiązkowi wykazania, że Sąd Rejonowy ocenił zebrane w sprawie dowody i wyprowadził z nich wnioski co do istotnych dla sprawy okoliczności w sposób uchybiający zasadom logiki. Przeciwnie, zdaniem Sądu Okręgowego rozważania Sądu Rejonowego w tym zakresie były prawidłowe. Sąd ten przeprowadził postępowanie dowodowe w sposób poprawny, dokładnie przeanalizował materiał dowodowy, który był spójny, a następnie wyprowadził z niego trafne, słuszne wnioski.

Z uzasadnienia skarżonego wyroku nie wynika, jak zdaje się sugerować pozwana, aby Sąd Rejonowy dał wiarę zebranych w sprawie dowodom, w tym zwłaszcza zeznaniom przesłuchanych w toku postępowania osób, w sposób bezkrytyczny, nie uwzględniając rozbieżności, jakie wynikają z przedstawionych przez te osoby relacji. O ile z treści uzasadnienia skarżonego wyroku dotyczącej oceny materiału dowodowego wynika, że Sąd Rejonowy dając wiarę zeznaniom świadków, powoda i prezesa pozwanej w całości, o tyle w dalszej części oceny Sąd ten uznał, że zeznania świadków korespondowały z zeznaniami powoda i pozwanego co do zasady, zaś różnice dotyczyły jedynie oceny charakteru zaproponowanych zmian i tego jak istotnie zmieniały one dotychczasowe obowiązki powoda. Rozważania Sądu Rejonowego w tym zakresie, jako prawidłowe i znajdujące odzwierciedlenie w treści zebranych dowodów, Sąd Okręgowy w całości podziela. Analiza całokształtu treści zeznań przesłuchanych w sprawie osób prowadzi bowiem do wniosku, iż przedstawiony przez nie opis zdarzeń i okoliczności stanu faktycznego był w przeważającej mierze spójny, jednolity; świadkowie wskazywali na te same okoliczności a ich relacje w tym zakresie były zbieżne, podobnie opisywali specyfikę pracy zarówno swojej, jak i powoda, zaś ich zeznania w dużej mierze korespondowały z tym, co przedstawiali powód i prezes pozwanej. Sąd Okręgowy nie dopatrył się natomiast żadnych rozbieżności w kluczowych dla sprawy kwestiach, takich jak rzeczywisty zakres obowiązków powoda, czy też sposób ich wykonywania.

Sąd Okręgowy zważył, że skarżący w apelacji w zasadzie podtrzymał argumentację prezentowaną w toku postępowania przed Sądem Rejonowym, zgodnie z którą rozszerzenie zakresu obowiązków powoda nie odbiegało od czynności, jakie dotychczas wykonywał i tym samym było poleceniem służbowym. W tym zakresie pozwana powołała się na relację przesłuchanych w sprawie świadków, w odbiorze których w trakcie rozmowy z prezesem spółki w dniu 23 maja 2017 r. pracodawca przekazał im w formie polecenia służbowego swoje oczekiwania co do zwiększenia intensywności działań, w szczególności częstotliwości wyjazdów do klientów spółki. W ocenie Sądu Okręgowego, na co zasadnie wskazał w odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda, pozwany zdaje się jednak pomijać różnice między zakresem obowiązków świadków relacjonujących przebieg wspomnianego wyżej spotkania, a zakresem obowiązków powoda.

Jak wskazano powyżej, wbrew twierdzeniom pozwanej, z zeznań przesłuchanych w toku postępowania osób wysuwa się stosunkowo spójny obraz struktury pracowniczej pozwanej spółki, a konkretnie działu sprzedaży, włącznie z opisem podziału obowiązków na poszczególnych pracowników. Mimo pewnych drobnych różnic pomiędzy zeznaniami świadków oraz braku dokładnej wiedzy co do zakresu obowiązków każdego z pracowników, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy w oparciu o te zeznania miał podstawy do poczynienia ustaleń, w ramach których stwierdził, iż między czynnościami, za które odpowiedzialny był powód, a obowiązkami innych osób obecnych na spotkaniu w dniu 23 lutego 2017 r. istniały istotne różnice. Sąd Rejonowy ustalił, że do tej pory powód zajmował się zamawianiem towarów, wprowadzaniem towarów na stan magazynowy, opracowywaniem ofert handlowych, obsługą klientów i bieżącą obsługą działu sprzedaży,

czy też utrzymywaniem kontaktów z dostawcami, czego pozwany nie negował, zaś oprócz tych czynności zgodnie z poleceniem pracodawcy miał również wykonywać pracę handlowca i pracować w terenie przy zdobywaniu nowych klientów. Zeznania świadków i stron w tym zakresie były zbieżne i spójne, trudno zaś dostrzec rozbieżności, na które powoływała się pozwana. Wskazać należy, że już choćby prezes pozwanej G. Ś. wskazywał na wyraźny podział obowiązków pracowników działu sprzedaży, zeznając, iż „Są dwa człony. Jeden to przedstawiciele handlowi, którzy działają w terenie. Drugi to Pan A. W. i Pan P. K.” (k. 52 a.s.). Podobnie z zeznań świadków wynikają różnice co do obowiązków poszczególnych pracowników. Świadek D. S. zeznał, że „Do sprzedaży zewnętrznej jestem ja, K. Ś., Ł. Ś., A. W. oraz prezes” (k. 47 verte a.s.), co potwierdził również Ł. Ś., wskazując, że „D. S. oraz ja i mój brat jesteśmy handlowcami” (k. 49 verte a.s.). Z kolei w odniesieniu do obowiązków powoda świadkowie zeznawali, że jego obowiązki i pozycja w spółce była odmienna. Świadek A. W. wskazał, że „Pan P. obsługiwał klienta z ulicy w biurze” (k. 44 a.s.), Ł. Ś., że „Powód był zastępcą kierownika sprzedaży” (k. 49v a.s.). Należy przy tym zaznaczyć, że niewątpliwie powód miał w zakresie swoich obowiązków utrzymywanie kontaktów z klientami, na co sam zresztą wskazywał, jednakże charakter tych obowiązków w jego przypadku był inny niż odniesieniu do wymienionych wyżej osób. Powód miał bowiem utrzymywać relacje ze stałymi, lokalnymi klientami spółki, zaś „handlowcy” mieli nie tylko dbać o kontakty z kontrahentami pozwanej, lecz również je zdobywać, mieli ustalone konkretne obszary, w których działali, zgodnie z podziałem na mapie kraju. Świadczeni wskazywali, że powód miał kontaktować się z klientami na obszarze do 100-150 km od spółki, w przypadku zaś handlowców odległość ta wynosiła do 300 km. Charakter pracy innych pracowników był więc dalekosiężny, bardziej nastawiony na kontakty z kontrahentami pozwanej w całej Polsce i skupiony na zdobywaniu nowych klientów. Podobnie rzecz miała się z obowiązkami dotyczącymi prowadzenia pokazów spawalniczych, gdzie trudno znaleźć istotne rozbieżności, bowiem świadkowie zeznali, a powód potwierdził, że przy takich pokazach uczestniczył, choć sporadycznie. W żadnym zaś miejscu Sąd Rejonowy nie stwierdził, że powód nie wykonywał obowiązków z tym związanych, lecz jedynie zważył, iż nie robił tego samodzielnie, co zresztą potwierdza całokształt zeznań innych przesłuchanych w sprawie osób.

W tym też, zdaniem Sądu Okręgowego, tkwi różnica między zakresem obowiązków powoda a pozostałych pracowników obecnych na spotkaniu w dniu 23 maja 2017 r., a tym samym różnica w odbiorze oczekiwań prezesa pozwanej co do częstszych wyjazdów do klientów. O ile bowiem w przypadku świadków K. Ś., Ł. Ś. czy też D. S. przedstawione przez pracodawcę oczekiwania stanowiły polecenie intensyfikacji działań, które zwykle wykonywali na rzecz spółki, o tyle w przypadku powoda oznaczało to realną zmianę obowiązków w stosunku do dotychczas wykonywanych przez niego czynności. W ocenie Sądu Okręgowego, nie można również pomijać faktu, że powód był zatrudniony na stanowisku zastępcy kierownika działu sprzedaży, co sugeruje, że zamiarem pozwanej było powierzenie mu innych obowiązków, niż pozostałym pracownikom tego działu, w szczególności tym, którzy mieli typowo zajmować się kontaktem z klientami. Taką sugestię zdaje się potwierdzać sam prezes pozwanej, który opisując strukturę działu sprzedaży dokonał jego podziału na dwa człony, o czym była mowa powyżej. W tych okolicznościach konstatacja Sądu Rejonowego, co do oceny charakteru zmian zakresu obowiązków powoda jest w pełni zasadna. Przyjęcie przez powoda zmiany zakresu czynności, jakie miał wykonywać, prowadziło nie tylko do rozszerzenia sfery jego obowiązków, lecz również w istocie do zmiany charakteru jego pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego zakres obowiązków powoda był czymś w rodzaju kategorii pośredniej pomiędzy pracą handlowców, a kierownikiem działu sprzedaży, gdyż powód jako zastępca kierownika wykonywał ułamek tych czynności, które były zarezerwowane dla wymienionych wyżej rodzajów pracy innych pracowników – miał bowiem wykonywać zarówno prace biurowe, jak i prace związane z utrzymywaniem kontaktów z klientami.

Tym samym rodzaj wykonywanej przez powoda pracy różnił się od rodzaju pracy innych pracowników działu, a w konsekwencji dostosowanie tej pracy do proponowanych przez pracodawcę oczekiwań – jako zmierzające do zmiany charakteru tej pracy w istocie

na pracę przedstawiciela handlowego – winno było odbyć się w drodze porozumienia zmieniającego lub wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy powoda w trybie przewidzianym w art. 42 k.p. Pozwana nie zachowała wymogu zawartego w treści

ww. przepisu, tj. nie przedstawiła powodowi proponowanych zmian rodzaju pracy na piśmie. W myśl art. 42 § 2 k.p. wypowiedzenie warunków pracy i płacy powinno nastąpić w formie pisemnej, jednak w razie jej niezachowania nie

mają zastosowania przepisy kodeksu cywilnego dotyczące skutków niezachowania formy pisemnej, podobnie jak w przypadku zmiany umowy o pracę, zgodnie z art. 29 § 2 k.p. (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 19 stycznia 2012 r., III APa 46/11). Tym samym należało uznać, że wobec braku pisemnej propozycji w zakresie zmiany warunków pracy powoda, tj. miejsca, zakresu czynności i rodzaju wykonywanej pracy, pozwana nie zastosowała powyższego trybu, nie przedstawiła powodowi proponowanych zmian rodzaju pracy na piśmie, tym samym przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, określoną w oświadczeniu z dnia 26 maja 2017 r. jako odmowę przyjęcia przez powoda zakresu czynności, należało uznać za nieuzasadnioną. W efekcie powyższego w niniejszej sprawie znajdowały zastosowania przepisy prawa pracy dotyczące odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, tj. art. 45 § 1 k.p. i art. 47¹ k.p.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, że skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego jest w pełni zasadne i odpowiada prawu zarówno

pod kątem oceny materiału dowodowego, ustaleń faktycznych, jak i rozważań prawnych.

Z kolei skarżąca nie wykazała zasadności prezentowanej linii argumentacyjnej i nie przedstawiła zarzutów mogących kwestionowany wyrok Sądu Rejonowego wzruszyć. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanej jako niezasadną, o czym orzekł w punkcie 1 wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego w drugiej instancji Sąd Okręgowy orzekł

w punkcie 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c., zasądzając od pozwanego na rzecz powoda kwotę w wysokości ustalonej na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.), aktualnych na dzień wniesienia apelacji.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Małgorzata Jarząbek (spr.)

Zarządzenie: (...)