

Sygn. akt VII Pa 78/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2023 roku

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Agnieszka Stachurska (spr.)

Sędziowie: Małgorzata Jarząbek

M. K.

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 30 czerwca 2023 roku w Warszawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o odprawę

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 czerwca 2022r.

sygn. akt VI P 465/20

1. oddala apelację;
2. zasądza od pozwanej(...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powódki A. K. kwotę 1.350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

sędzia Małgorzata Kosicka sędzia Agnieszka Stachurska sędzia Małgorzata Jarząbek

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 czerwca 2022r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, orzekając w sprawie z powództwa A. K. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.:

I. zasądził na rzecz powódki A. K. od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 31.500 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 listopada 2018 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy;

II. zasądził na rzecz powódki A. K. od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 2.700 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazał pobrać od pozwanej (...) sp. o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa - kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 1.575 zł tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić;

IV. nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 17.000 zł.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

Powódka była zatrudniona w (...) sp. z o.o. w okresie od 3 lutego 2014 roku do 31 października 2018 roku, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Średnie miesięczne wynagrodzenie, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 17.000,00 zł brutto.

3 lipca 2018 roku wręczono powódce oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w zakresie umówionej pracy oraz wysokości wynagrodzenia. Pracodawca zaproponował stanowisko V-ce Dyrektora ds. Sprzedaży Wydarzeń Sportowych w Departamencie Sprzedaży Wydarzeń (...) oraz wynagrodzenie w wysokości 12.000,00 zł brutto. Popęłił przy tym omyłkę, bowiem w rzeczywistości chodziło o nowe stanowisko dla powódki o nazwie V-ce Dyrektora ds. Sprzedaży Wydarzeń (...) w Departamencie Sprzedaży Wydarzeń (...).

Pracodawca wskazał, że przyczyną wypowiedzenia były zmiany dokonane w związku ze zmianą regulaminu organizacyjnego pozwanej spółki, wprowadzone na podstawie Uchwały Zarządu nr (...)z dnia 2 lipca 2018 roku, podyktowane zmianą sposobu zarządzania spółką.

Do obowiązków powódki na nowo zaproponowanym jej w wypowiedzeniu stanowisku należało:

- zarządzanie departamentem Sprzedaży Wydarzeń (...), w tym:
- opracowywanie i nadzór nad realizacją planów sprzedażowych spółki w zakresie wydarzeń (...);
- nadzór nad zadaniami realizowanymi przez zespół w ramach procesu sprzedaży powierzchni i usług (...) dla wydarzeń organizowanych na (...), w tym nadzór nad przydzielaniem zapytań/klientów, ustalaniem harmonogramu pracy zespołu, prowadzeniem spotkań statusowych;
- przygotowywanie planów, raportów, analiz, zestawień związanych z zadaniami zespołu i kontraktowanymi imprezami;
- usprawnianie istniejących procesów oraz tworzenie i wdrażanie nowych procedur i standardów sprzedaży wydarzeń (...);
- nadzór i maksymalizacja przychodów w podległej jednostce biznesowej;
- dbanie o wysoką jakość usług świadczonych przez pracowników Departamentu, w tym koordynacja i nadzór nad zadaniami realizowanymi przez Zespół w ramach procesu obsługi Klientów z zakresie ofertowania imprez, w szczególności:
- nadzór nad procesem obsługi klienta;
- nadzór nad sporządzaniem ofert, umów i kosztorysów;
- nadzór nad sprawnym i terminowym obiegiem dokumentacji sprzedażowej;
- zapewnienie wsparcia merytorycznego, w tym doradztwo w zakresie doboru rozwiązań optymalnych dla danej imprezy oraz możliwości budżetowych klienta;
- nadzór nad kalendarzem rezerwacji prowadzonym przez zespół w systemie rezerwacyjnym (...) - aktualność, poprawność i kompletność informacji wprowadzanych do systemu;
- optymalizacja organizacji pracy własnej i zespołu zorientowanej na jakość i wynik;

- ochrona majątku firmy, zasobów intelektualnych i informacji kluczowych z punktu widzenia realizacji sprzedaży, rozwoju biznesu i konkurencyjności firmy;
- promocja rozwoju zawodowego i kompetencyjnego pracowników;
- monitorowanie i analiza danych rynkowych, w tym działań konkurencji;
- przygotowywanie analiz, raportów, sprawozdań sprzedażowych oraz innych zestawień dotyczących wykonywanych przez zespół zadań;
- przestrzeganie przepisów prawa oraz wewnętrznych regulaminów spółki w zakresie realizacji obowiązków oraz egzekwowanie i nadzór tych przepisów przez podległe zespoły;
- inne zadania zlecone przez bezpośredniego przełożonego.

Przed wręczeniem powódce wypowiedzenia zmieniającego jej miesięcznie wynagrodzenie na stanowisku Dyrektora Pionu Sprzedaży i Realizacji wynosiło 17.000,00 zł brutto. Do zakresu jej obowiązków należało:

- nadzór nad pracą Pionu Sprzedaży i Realizacji, w tym koordynacja i monitorowanie prac podległych Departamentów:
 - Sprzedaży Wydarzeń (...),
 - Sprzedaży Korporacyjnej,
 - Partnerstw,
 - Realizacji Wydarzeń (...),
- zarządzanie Departamentem Sprzedaży Wydarzeń (...), w tym:
 - opracowywanie i nadzór nad realizacją planów sprzedażowych spółki w zakresie wydarzeń (...),
 - nadzór nad zadaniami realizowanymi przez Zespół w ramach procesu sprzedaży powierzchni i usług (...) dla wydarzeń organizowanych na (...),
 - przygotowywanie planów, raportów, analiz, zestawień związanych z zadaniami Zespołu i kontraktowanymi imprezami,
 - usprawnianie istniejących procesów oraz tworzenie i wdrażanie nowych procedur i standardów sprzedaży wydarzeń (...),
 - nadzór i maksymalizacja przychodów w podległych jednostkach biznesowych,
 - dbanie o wysoką jakość usług świadczonych przez pracowników Pionu,
 - optymalizacja organizacji pracy zorientowana na jakość i wynik,
- ochrona majątku firmy, zasobów intelektualnych i informacji kluczowych z punktu widzenia realizacji sprzedaży, rozwoju biznesu i konkurencyjności firmy,
- promocja rozwoju zawodowego i kompetencyjnego pracowników,
- pełnomocnictwo do podpisywania umów najmu powierzchni w zakresie ustalonym z zarządem,
- monitorowanie i analiza danych rynkowych, w tym działań konkurencji,

- przygotowywanie analiz i raportów,
- przestrzeganie przepisów prawa oraz wewnętrznych regulaminów spółki w zakresie realizacji obowiązków oraz egzekwowanie i nadzór tych przepisów przez podległe zespoły;
- inne zadania zlecone przez bezpośredniego przełożonego.

Powódka nie przyjęła zaproponowanych jej w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy i płacy, wobec czego umowa o pracę uległa rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia. Nowe warunki pracy i płacy były dla niej skrajnie niekorzystne z uwagi na niższe stanowisko oraz niższe wynagrodzenie przy zwiększonym niż dotychczas zakresie obowiązków. W 2016 roku z takim wynagrodzeniem powódka była zatrudniona na stanowisku wicedyrektora ze znacznie mniejszym zakresem obowiązków. Ostatecznie po zakończeniu pracy przez powódkę, na jej stanowisko zatrudniono dwie osoby, pomiędzy które rozdzielono zakres obowiązków proponowany powódce w wypowiedzeniu zmieniającym. Po reorganizacji stanowisko Dyrektora Pionu Sprzedaży i Realizacji, które powódka pełniła, objął członek zarządu.

Powódka odwołała się od wypowiedzenia zmieniającego. Wyrokiem z dnia 8 maja 2019 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt VI P 319/18, Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził na rzecz powódki od pozwanej spółki kwotę 51.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 sierpnia 2018 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania. W uzasadnieniu Sąd Rejonowy wskazał, że przyczyną złożenia powódce wypowiedzenia zmieniającego była likwidacja określonych stanowisk dyrektorskich, w tym stanowiska Dyrektora Pionu Sprzedaży i Realizacji oraz przyczyny ekonomiczne, mające na celu radykalne obniżenie wynagrodzenia pracowników, przy jednoczesnym dołożeniu im nowych obowiązków pracowniczych. Sąd uznał, że pozwana celowo przedstawiła powódce skrajnie niekorzystne warunki w wypowiedzeniu zmieniającym (degradacja na niższe stanowisko z niższym wynagrodzeniem z jednoczesnym zwiększeniem obowiązków w porównaniu do dotychczas wykonywanych), aby powódka nie przyjęła tego wypowiedzenia, w wyniku czego jej stosunek pracy ustał.

Od powyższego wyroku strona pozwana wniosła apelację, jednak Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 24 stycznia 2020 roku, wydanym w sprawie o sygn. akt VII Pa 93/19, oddalił apelację. W uzasadnieniu Sąd II instancji wskazał, że powódka w wypowiedzeniu zmieniającym dostała niższe stanowisko z niższym wynagrodzeniem, ale jednocześnie ze zwiększonym zakresem obowiązków. Według Sądu II instancji zaproponowane powódce warunki wynagrodzenia były nieadekwatne w kontekście przydzielonego jej nowego zakresu obowiązków.

Pismem z dnia 30 kwietnia 2020 roku powódka wezwała pozwaną do zapłaty na jej rzecz kwoty 31.500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 1 listopada 2018 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy. W odpowiedzi pozwana pismem z dnia 8 lipca 2020 roku odmówiła uznania zasadności żądania powódki.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, w tym dokumentów znajdujących się w aktach sprawy o sygnaturze VI P 318/19, których wiarygodność nie została zakwestionowana w toku postępowania przez żadną ze stron. Podstawę ustaleń faktycznych stanowiły także ocenione jako wiarygodne zeznania powódki A. K.. Sąd Rejonowy nie oparł się na zeznaniach świadka E. R., świadek bowiem nie miała wiedzy co do okoliczności istotnych z punktu widzenia rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Z kolei jeśli chodzi o zeznania świadka J. B., to zostały uwzględnione w zakresie, w jakim świadek twierdził, że obowiązki powódki po zmianach reorganizacyjnych przejął członek zarządu, jest to bowiem zgodne z innym, zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Natomiast w pozostałym zakresie zeznania ww. świadka nie odnoszą się do okoliczności istotnych.

Sąd Rejonowy dopuścił również dowód z niektórych dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy o sygn. VI P 318/19, wydając w tym przedmiocie stosowne postanowienie. Wśród nich nie ma dowodu z nagranych zeznań

świadków, zeznających w ww. sprawie, gdyż Sąd, kierując się zasadą bezpośredniości, zdecydował o przesłuchaniu ich w toczącej się sprawie na okoliczności w niej istotne.

Na podstawie art. 235² § 1 pkt 4 k.p.c. pominięty został, jako niemożliwy do przeprowadzenia, dowód z zeznań świadków: A. B., A. M., M. M., K. K., z uwagi na bierność procesową strony pozwanej, która mimo zobowiązania nie wskazała adresów zamieszkania tych osób.

Dokonując rozważań prawnych, Sąd I instancji wskazał, że materialnoprawną podstawę roszczenia stanowił art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz. U. z 2018r., poz. 1969 ze zm., dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych), zgodnie z którym pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w odpowiedniej wysokości, uzależnionej od okresu zatrudnienia u pracodawcy. Regulacja ta, na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych, znajduje również zastosowanie 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 zwolnienie pracownika nie następuje w ramach zwolnień grupowych, ale jest zwolnieniem indywidualnym. Z powyższego wynika więc, że dla uzyskania przez powódkę prawa do odprawy konieczne było, aby pracodawca zatrudniał co najmniej 20 pracowników, a jedyną przyczyną rozwiązania stosunku pracy była przyczyna niedotycząca pracownika.

W przedmiotowej sprawie strony nie kwestionowały, aby pozwana zatrudniała poniżej 20 pracowników. Istota sporu skupiła się zatem na drugiej przesłance, czyli kwestii przyczyn rozwiązania umowy o pracę, do którego doszło w wyniku nieprzyjęcia przez powódkę wypowiedzenia zmieniającego. W takiej sytuacji do obowiązku Sądu należało zbadanie, czy decyzja powódki o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy mogła stanowić jedną z przyczyn leżących po jej stronie, która doprowadziła do rozwiązania z nią umowy o pracę, czy też wręcz przeciwnie - zaproponowane powódce warunki były tak skrajnie niekorzystne, że nie sposób było od niej oczekiwać ich akceptacji. W takiej sytuacji, pomimo braku zaakceptowania nowych warunków pracy i płacy, można byłoby uznać, że wyłączna przyczyna rozwiązania umowy o pracę leżała po stronie pracodawcy.

Sąd Rejonowy w dalszej części uzasadnienia wyroku zwrócił uwagę, że z orzecznictwa wynika, że odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w przypadku wypowiedzenia definitywnego, ale również zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków. Okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem (art. 10 ust. 1 tej ustawy). Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. W wyroku z dnia 1 kwietnia 2015 roku, sygn. akt I PK 211/14, Sąd Najwyższy potwierdził, że prawo do odprawy pieniężnej w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym przysługuje tylko takiemu pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn niedotyczących tego pracownika. Jeśli więc w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca zaproponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia (stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie), to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co spowoduje, że odprawa pieniężna pracownikowi nie będzie przysługiwać.

W analizowanej sprawie przyczyną wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego były zmiany organizacyjne, bowiem stanowisko powódki zostało zlikwidowane, a jej obowiązki przejął jeden z członków zarządu. Przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie zmieniające nie dotyczyła więc powódki. Jednocześnie żadna inna przyczyna nie została wskazana ani w treści wypowiedzenia zmieniającego, ani też nie została wykazana w toku postępowania. Jeśli

chodzi zaś o samą odmowę przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków pracy i płacy, to Sąd Rejonowy uznał, że nie może ona stanowić współprzyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę. W wypowiedzeniu zmieniającym powódce zaproponowano skrajnie niekorzystne warunki pracy i płacy. Zarobki powódki w chwili wręczenia jej wypowiedzenia wynosiły 17.000 zł miesięcznie na stanowisku Dyrektora Pionu Sprzedaży i Realizacji. Tymczasem w wypowiedzeniu zmieniającym zaproponowano powódce stanowisko wicedyrektora z większym zakresem obowiązków niż na stanowisku dyrektora, a poza tym z wynagrodzeniem mniejszym o 5.000 zł. Poziom zaproponowanego powódce wynagrodzenia odpowiadał wynagrodzeniu przyznanemu jej na początku zatrudnienia w pozwanej spółce, kiedy miała o wiele mniejszy zakres obowiązków i zajmowała stanowisko wicedyrektora. Pozwana w wypowiedzeniu zmieniającym zredukowała wynagrodzenie powódki do poziomu 12.000 zł brutto z jednoczesnym zachowaniem obowiązków dotychczas wykonywanych przez powódkę na stanowisku dyrektora pionu i dodatkowymi obowiązkami zwiększającymi zakres jej odpowiedzialności. Takie warunki miały na celu wymuszenie na powódce decyzji o odejściu ze spółki, a to z kolei oznacza, że odmowa przyjęcia warunków zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym nie mogła zostać potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania umowy o pracę.

Sąd I instancji podkreślił także, że po odejściu powódki z pracy na jej miejsce zatrudniono dwie nowe osoby, które przejęły obowiązki powódki, jakie zaproponowano jej w wypowiedzeniu zmieniającym. Każda z tych osób otrzymała wynagrodzenie porównywalne do wynagrodzenia zaproponowanego powódce. Pracodawca zdawał więc sobie sprawę z dużego zakresu tych obowiązków, które były nieadekwatne do poziomu wynagrodzenia zaproponowanego w wypowiedzeniu zmieniającym. Powyższe świadczy więc o bardzo niekorzystnych warunkach zaproponowanych powódce, które w istocie były obliczone na zmuszenie jej do odejścia z pracy.

Reasumując Sąd Rejonowy stwierdził, że w wypowiedzeniu zmieniającym nie została wskazana żadna przyczyna leżąca po stronie pracownika, która miałaby to wypowiedzenie uzasadnić. Przyczyna w postaci zmian organizacyjnych dokonanych w związku ze zmianą regulaminu organizacyjnego pozwanej spółki, wprowadzonych na podstawie Uchwały Zarządu nr (...) z dnia 2 lipca 2018r., podyktowanych zmianą sposobu zarządzania spółką, nie jest w ocenie Sądu Rejonowego przyczyną dotyczącą pracownika. Jednocześnie odmowa przyjęcia nowych zaproponowanych przez pozwaną warunków pracy i płacy nie było współprzyczyną rozwiązania umowy o pracę, warunki te bowiem były dla powódki skrajnie niekorzystne i obiektywnie oceniając, nie można było od niej wymagać, aby je przyjęła. Tym samym brak jest jakiegokolwiek przyczyny rozwiązania umowy o pracę, która leżałaby po stronie pracownika. Wszystkie przyczyny rozwiązania umowy o pracę, które zostały ujawnione w toku niniejszego postępowania, nie dotyczyły powódki. Wobec tego zostały spełnione przesłanki z art. 8 ust. 1 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych i roszczenie powódki zostało ocenione jako zasadne. Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych wysokość przysługującej powódce odprawy wyniosła równowartość jej dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę, a więc 34.000 zł. Jednak zgodnie z art. 8 ust. 4 ustawy o zwolnieniach grupowych wysokość odprawy pieniężnej nie mogła przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. Wobec powyższego Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki tytułem odprawy kwotę 31.500 zł, stanowiącą 15-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2018r. Uzasadniając rozstrzygnięcie w zakresie odsetek, Sąd Rejonowy wskazał, że dniem wymagalności roszczenia o odprawę powinien być ostatni dzień trwania stosunku pracy, czyli w przedmiotowej sprawie 31 października 2018r. Wobec tego odsetki zostały zasądzone od dnia 1 listopada 2018r.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł zgodnie z art. 98 i 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zasądzając na rzecz powódki od pozwanej kwotę 2.700 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powódka była zwolniona z mocy ustawy od ponoszenia kosztów sądowych. W konsekwencji Sąd Rejonowy, na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, nakazał pobrać od

pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.575,00 zł tytułem poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa kosztów procesu, a konkretnie opłaty od pozwu, obliczonej jako 5% od kwoty 31.500 zł.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 28 czerwca 2022r. wraz z uzasadnieniem, k. 128, 141-144).

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona pozwana, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Zarzuciła naruszenie:

1. przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów zgromadzonych w sprawie, polegające na niezgodnym z doświadczeniem życiowym uznaniu, że odmowa przyjęcia przez powódkę zaproponowanych jej w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy i płacy, m.in. wynagrodzenia miesięcznego w kwocie 12.000 zł brutto, nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania umowy o pracę z uwagi na fakt, że nowe warunki pracy i płacy były dla powódki skrajnie niekorzystne;

2. art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, poprzez błędne zastosowanie w sytuacji, gdy brak było przesłanki do zastosowania ww. przepisów ze względu na to, że powódka wskutek nieuzasadnionej odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy współprzyczyniła się do rozwiązania z nią umowy o pracę.

Wskazując na powyższe zarzuty, pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwany odniósł się szczegółowo do zarzutów. Wskazał, że Sąd I instancji w motywach wyroku podał dwie okoliczności, jakie wziął pod uwagę, uznając za obiektywną odmowę przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy i płacy, a mianowicie zmniejszenie wynagrodzenia oraz zwiększenie obowiązków pracowniczych. Dokonał przy tym, podobnie jak powódka, oceny przyczyn odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy wyłącznie w kontekście warunków dotychczasowych, na jakich powódka świadczyła pracę. W ocenie strony skarżącej taka ocena jest błędna. Z oceny tej wynika niewyartykułowana wprost przez Sąd Rejonowy zasada, że pracownik powinien i może otrzymywać jedynie podwyżki oraz awanse. Tak jednak nie jest, co najlepiej potwierdza istnienie instytucji wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. W tej sytuacji rozczarowanie zaproponowaniem pracownikowi gorszych warunków płacowych oraz poszerzenie zakresu obowiązków, nie może uzasadniać odmowy przyjęcia nowych warunków.

Według strony pozwanej w przedmiotowej sprawie nie można mówić o jakiegokolwiek szykaniu, gdyż pracodawca, powierzając rozszerzony zakres obowiązków powódce, musiał mieć do niej zaufanie oraz pozytywnie oceniać wykonywanie dotychczasowych obowiązków służbowych. W innym wypadku nie zdecydowałby się na tego rodzaju zmianę. Trudno więc zaproponowaną zmianę odczytywać jako degradację jakiegokolwiek rodzaju. Działanie takie należy potraktować jako wyraz zaufania.

Dodatkowo strona skarżąca nie podzieliła oceny Sądu Rejonowego w zakresie zmiany wynagrodzenia powódki, wskazując, że zostało ono zmniejszone, ale nadal pozostało na wysokim poziomie. Zmiana wynagrodzenia, choć istotna, nie spowodowała jego zmniejszenia poniżej poziomu atrakcyjności i sam fakt odwołania się przez Sąd I instancji do argumentu, że powódka otrzymywała taką kwotę wynagrodzenia na początku pracy w pozwanej spółce nie zmienia w tej ocenie.

Według strony pozwanej wskazana przez Sąd Rejonowy ocena, że odmowa przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy i płacy nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania umowy o pracę, nie znajduje uznania w okolicznościach stanu faktycznego, ponieważ powódka nie miała obiektywnie uzasadnionych przyczyn do odmowy przyjęcia zaproponowanych jej nowych warunków pracy i płacy (apelacja z dnia 22 sierpnia 2022r., k. 146 – 149).

W odpowiedzi na apelację z dnia 26 września 2022r. pełnomocnik A. K. wniósł o oddalenie apelacji strony pozwanej oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych (odpowiedź na apelację z dnia 26 września 2022r., k. 159-160).

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej została oceniona jako niezasadna. Przedstawiona w niej argumentacja opiera się na kwestionowaniu ustaleń i oceny Sądu Rejonowego w zakresie tego, że odmowa przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy i płacy nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy. Sąd Okręgowy po dokonaniu analizy przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania i jego wyników, nie podzielił jednak stanowiska skarżącego.

Spośród podniesionych w apelacji zarzutów, jako pierwszy należało rozważyć zarzut dotyczący naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego, gdyż oceny zasadności naruszenia prawa materialnego można dokonywać wówczas, gdy stan faktyczny sprawy stanowiący podstawę rozstrzygnięcia został ustalony zgodnie z zasadami procedury cywilnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2004r., sygn. akt II CK 409/03). We wskazanym, poddanym analizie zakresie, osi zarzutów apelacji są uchybienia art. 233 § 1 k.p.c., sprowadzające się do dokonania przez Sąd Rejonowy błędnych ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę wyrokowania. Odnosząc się do tego, wstępnie wskazać należy, że art. 233 § 1 k.p.c. i wyrażona w nim zasada swobodnej oceny dowodów narzuca na sądy obowiązek stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. 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 1999r., II UKN 685/98). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest zatem wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd, do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. Nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 stycznia 2001r., IV CKN 970/00; z dnia 12 kwietnia 2001r., II CKN 588/99; z dnia 10 stycznia 2002r., II CKN 572/99; z dnia 6 listopada 1998r., II CKN 4/98).

W rozpatrywanej sprawie, w ocenie Sądu Okręgowego, brak podstaw do przyjęcia, aby ocena dowodów przeprowadzona przez Sąd Rejonowy była dotknięta wadliwościami wynikającymi z naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej Sąd Rejonowy przeprowadził postępowanie dowodowe w sposób prawidłowy i na jego podstawie ustalił wszelkie okoliczności istotne z perspektywy zaistniałego między stronami sporu, wyciągając właściwe wnioski co do okoliczności związanych z zaproponowaniem powódce niekorzystnych zmian w zakresie warunków płacowych i zwiększonego zakresu obowiązków oraz odnośnie przyczyn ich niezaakceptowania przez powódkę. Ustaleń w powyższym zakresie Sąd Rejonowy dokonał w oparciu o dowody, których strona pozwana nie zakwestionowała. Przeprowadził przy tym szczegółową analizę wynagrodzenia otrzymywanego przez powódkę w odniesieniu do powierzonych jej obowiązków, a wnioski, które sformułował oparł również na dowodach z dokumentów z akt sprawy o sygnaturze VI P 318/19 oraz na zeznaniach powódki A. K.. Dowody te ocenił jako wiarygodne, a strona pozwana ich oceny nawet nie próbowała zakwestionować, ograniczając się jedynie do przedstawienia własnego stanowiska. Prezentując je, nie wykazała, aby kwestionowane w apelacji ustalenia Sądu I instancji stanowiły wnioski kolidujące z zasadami logicznego rozumowania bądź doświadczenia życiowego. Sąd II instancji nie miał więc podstaw do odmiennej niż przyjął Sąd Rejonowy oceny zgromadzonych dowodów oraz do dokonania innych ustaleń faktycznych.

Strona pozwana, koncentrując środek zaskarżenia na stwierdzeniu, że odmowa przyjęcia przez powódkę zaproponowanych jej nowych warunków pracy i płacy stanowiła współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę, akcentowała przede wszystkim, że wynagrodzenie powódki nadal pozostawało na wysokim poziomie, a zaproponowane jej nowe obowiązki stanowiły wyraz zaufania pracodawcy do powódki jako pracownika, a nie przejaw degradacji. W ocenie Sądu II instancji, pomimo powoływania wskazanych okoliczności, pozwany nie przedstawił dostatecznych dowodów na potwierdzenie swoich twierdzeń. Argumentując swoje stanowisko w tym zakresie nie wskazał dowodów, na których się oparł, a jedynie zaprezentował polemikę z tym, co ustalił Sąd Rejonowy. W zakresie dotyczącym wysokości wynagrodzenia powódki, które jego zdaniem po zmianach pozostawało nadal na wysokim poziomie, nie odniósł swoich twierdzeń do powierzonych powódce obowiązków i zakresu odpowiedzialności, które niewątpliwie były szersze od tych, które powódka miała poprzednio. Sąd I instancji natomiast do tych kwestii ustosunkował się szczegółowo i dokonał stosownych porównań, które doprowadziły do uzasadnionych wniosków w zakresie tego, że poziom nowego wynagrodzenia zaproponowanego powódce nie korelował z ilością obowiązków i zakresem odpowiedzialności, jakie wiązały się z objęciem nowego stanowiska. Powyższą kwestię strona pozwana zupełnie pominęła i dokonała własnej interpretacji w tym zakresie, nie uwzględniając tego, co słusznie uwypuklił Sąd Rejonowy, a mianowicie, że wynagrodzenie powinno odpowiadać ilości powierzonych obowiązków i być adekwatne. W tym kontekście niezrozumiałe jest twierdzenie strony pozwanej, że powierzenie większej ilości obowiązków powinno być traktowane przez powódkę jako wyraz zaufania pracodawcy do pracownika i powinno podlegać akceptacji. Takie rozumowanie jest sprzeczne z treścią art. 78 § 1 k.p., który stanowi jasno, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W przedmiotowej sprawie nie można uznać, że zmienione wynagrodzenie zostało ustalone w sposób adekwatny do ilości obowiązków i zakresu odpowiedzialności powódki, a świadczy o tym fakt, że powódka przed wręczeniem jej wypowiedzenia zmieniającego zajmowała wyższe stanowisko, miała mniej obowiązków oraz mniejszy zakres odpowiedzialności, a poza tym otrzymywała wyższe wynagrodzenie. Zmiany, które jej zaproponowano, były dla niej zdecydowanie niekorzystne i stąd obiektywnie miała podstawy do tego, aby tych zmian nie przyjąć. Prezentując taki pogląd, nie można nie wspomnieć w kontekście argumentów apelacji, że pracodawca ma oczywiście prawo do tego, by korzystając z wypowiedzenia warunków pracy i płacy, warunki te pogorszyć. Temu ww. instytucja służy. Spór w przedmiotowej sprawie nie jest jednak dyskusją o tym. W rozpatrywanej sprawie zadaniem Sądu jest ocena, czy nowe warunki pracy i płacy, których przyjęcia powódka odmówiła w rzeczywistości zmierzały do zakończenia z nią stosunku pracy. Pozwany w tym zakresie swego stanowiska nie przedstawił, argumentował natomiast, że proponując powódce nowe warunki umowy o pracę, docenił ją. Sąd Rejonowy z taką oceną się nie zgodził, nie podzielając nie tylko zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., ale także zarzutów naruszenia prawa materialnego.

Analizując oba wskazane zarzuty, gdyż ściśle się ze sobą wiążą, Sąd II instancji miał na uwadze, że pozwana nie kwestionowała tego, że co do zasady ustawa o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie w rozpatrywanej sprawie – kwestionowała jedynie zastosowanie konkretnych przepisów ten ustawy do sytuacji powódki. Słuszność zastosowania w tym przypadku tego aktu prawnego potwierdza aktualne orzecznictwo, które mówi o możliwości jego zastosowania w przypadkach, kiedy następuje zmiana warunków pracy i płacy. W wyroku z dnia 14 grudnia 2016r. (II PK 281/15) Sąd Najwyższy potwierdził aktualność poglądów judykatury, zgodnie z którymi rozwiązanie stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaoferowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy i płacy nie wyklucza jego prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 tego aktu, jeśli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione (także przytoczone w uzasadnieniu wyroki Sądu Najwyższego: z 16 listopada 2000r., I PKN 79/00 oraz z 4 lipca 2001r., I PKN 521/00). Zdaniem Sądu Najwyższego za przyjęciem negowanej przez pozwanego tezy wyrażonej w wyroku z dnia 17 maja 2007r. w sprawie III BP 5/07 przemawia obowiązek stosowania wykładni prawa krajowego zgodnej z prawem wspólnotowym. Złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego powoduje rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli pracownik nie przyjmie propozycji i następuje to nie z inicjatywy pracownika, lecz pracodawcy, gdyż to on złożył oświadczenie woli, którego celem głównym na ogół jest co prawda zmiana treści stosunku pracy, ale zawsze może ono prowadzić do ustania tego stosunku. Wobec tego, skoro rozwiązanie umowy o pracę na podstawie

porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy, podlega ustawie o grupowych zwolnieniach (art. 1 ust. 2), to tym bardziej należy ją stosować do wypowiedzenia zmieniającego. Jednocześnie w cytowanym uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że głównym celem wypowiedzenia zmieniającego jest przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym – jego rozwiązanie w sytuacji, gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę, co oznacza, że wystąpienie skutku rozwiązującego wypowiedzenia warunków pracy i płacy jest uzależnione od woli obydwu stron tego stosunku; składając wypowiedzenie zmieniające pracodawca musi się więc liczyć z odmową przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy, zwłaszcza że w praktyce złożenie takiego oświadczenia ma miejsce wówczas, gdy brak warunków do zawarcia porozumienia zmieniającego. W konsekwencji, w ocenie Sądu Najwyższego, nie można utożsamiać rozwiązania stosunku pracy w znaczeniu, w jakim operują nim unormowania ustawy o zwolnieniach grupowych z samym formalnym skutkiem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym, konieczne jest zatem dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono do kontynuacji stosunku pracy (po zmodyfikowaniu jego treści), a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i/ lub płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika.

Uwzględniając przedstawione poglądy orzecznictwa, Sąd II instancji ocenił, że analiza przeprowadzona w rozpatrywanej sprawie przez Sąd Rejonowy jest prawidłowa. Sąd ten położył nacisk na trzy elementy, jakie były istotne w związku z wypowiedzeniem zmieniającym złożonym powódce – obniżka wynagrodzenia, degradacja stanowiska pracy oraz rozszerzenie zakresu obowiązków i wskazał, że nie mogły być one zaaprobowane, gdyż prowadziły do niekorzystnego dla powódki ukształtowania jej warunków pracy i płacy. Strona pozwana natomiast, zarzucając Sądowi Rejonowemu błędy, skupiła się tylko na kwestii wynagrodzenia, które nie byłoby po zmianie niskie, a także na zakresie obowiązków, który powódka powinna traktować jako wyraz docenienia jej osoby przez pracodawcę. Stanowisko pozwanego, prezentującego wskazane argumenty, nie jest jednak słuszne z kilku powodów. Po pierwsze, wynagrodzenia, jakie zaproponowano powódce, nie należy porównywać do płacy minimalnej czy wynagrodzenia przeciętnego, tylko – o czym już była mowa – do zakresu obowiązków i odpowiedzialności. Ten zakres po zmianach zaproponowanych przez stronę pozwaną byłby szerszy niż wcześniej, a zarazem powódka zarabiałaby o 5.000 zł mniej niż w okresie przed zmianą. Przy tym byłaby zastępcą dyrektora, nie zaś dyrektorem jak wcześniej, co należy traktować jako degradację. Po drugie, na co pozwany w ogóle nie zwrócił uwagi i czego nie zakwestionował, na stanowisku, które zaproponowano powódce, zostały ostatecznie zatrudnione dwie osoby. To z kolei oznacza, że zakres zadań i odpowiedzialności, który powódka miałaby wykonywać za 12.000 zł miesięcznie, realizowały dwie osoby za w sumie dwukrotnie wyższą kwotę. Już to świadczy o szerokim zakresie zadań zaproponowanych powódce i o nieadekwatnym poziomie płacy, jaką wskazano A. K. w wypowiedzeniu zmieniającym. Po trzecie, powódka jako pracownik awansujący u pozwanego i jak sam pozwany przyznał w apelacji, doceniany, miała prawo oczekiwać, że pracodawca doceniając jej pracę, nie poszerzy jej zakresu obowiązków, proponując niższą płacę. Pozwany tymczasem takiej postawy od powódki oczekiwał w sytuacji, kiedy stosując obiektywne kryteria, można założyć, że żaden z pracowników w podobnej sytuacji z propozycją pracodawcy nie zgodziłby się. Zdaniem Sądu, również i pozwany z tym się liczył z przyczyn, o których była mowa. Wiedział, a przynajmniej przypuszczał, że propozycja złożona powódce jest dla niej w kilku aspektach niekorzystna, a więc nie będzie przez nią zaakceptowana. Mimo tego taką propozycję złożył, przedstawiając wypowiedzenie warunków pracy i płacy, czym spowodował rozwiązania umowy o pracę z przyczyn leżących wyłącznie po jego stronie. Przyczyny te nie dotyczyły powódki i nie były przez nią spowodowane, mimo że wypowiedzenia zmieniającego nie przyjęła. Z uwagi na okoliczności, o których była mowa, miała podstawy do podjęcia takiej decyzji, do której doprowadził jej pracodawca, od którego Sąd Rejonowy słusznie zasądził odprawę. Rozstrzygnięcie w tym zakresie odpowiada obowiązującym przepisom, a zarzuty podniesione w apelacji są bezzasadne i tym samym nie mogły skutkować uchynieniem bądź zmianą zaskarżonego wyroku.

Z uwagi na powyższe apelacja strony pozwanej polegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c., o czym Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą rozstrzygnięto w punkcie 2 wyroku na podstawie na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c. Ich wysokość została ustalona na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w

zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 1804 ze zm.).

sędzia Małgorzata Kosicka sędzia Agnieszka Stachurska sędzia Małgorzata Jarząbek