

Sygn. VPa 74/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 maja 2018 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska (spr.)

Sędziowie: SSO Urszula Sipińska-Sęk

SSO Mariola Mastalerz

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 15 maja 2018 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa B. W.

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

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 12 października 2017r. sygn. IV P 1/17

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz powódki B. W. kwotę 90,00 (dziewięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt V Pa 74/17

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 2 stycznia 2017 roku (data wpływu do Sądu), skierowanym przeciwko S. B. w R., powódka B. W., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wносиła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę, dokonanego przez pozwanego w dniu 23 grudnia 2016 roku oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że otrzymała od pozwanego pracodawcy wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej miejsca świadczenia pracy. Zgodnie z otrzymanym pismem miałyby świadczyć pracę w nowym biurze sprzedaży eksportowej w W.. Jednocześnie pracodawca nie zaproponował powódce zmiany wysokości wynagrodzenia, ani propozycji pokrycia kosztów podróży i noclegów. Powódka podniosła, że wypowiedzenie narusza przepisy kodeksu pracy dotyczące zakazu wypowiedzania umów o pracę pracownikom, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Zgodnie

z treścią art. 43 kp pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 kp, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na: wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników lub tej grupy, do której pracownik należy, stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę

zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo nie zawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania. Powódka wskazała, że jest pracownikiem chronionym, a wręczona jej wypowiedzenie nie stanowi wypowiedzenia warunków pracy i płacy, o którym mowa w art. 43 kp. Stwierdziła nadto, że jest to kolejne wypowiedzenie, które otrzymała i które narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

W odpowiedzi na pozew z dnia 6 marca 2017 roku pozwany (...) Sp. z o.o., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwany podniósł, iż wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę spowodowane było zmianami w strukturze organizacyjnej polegającymi na utworzeniu biura sprzedaży eksportowej w W. i brakiem możliwości świadczenia pracy przez powódkę w dotychczasowym miejscu. Pracodawca zawiadomił zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę. Pozwany wskazał, że przyczyna wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę jest rzeczywista i jest to przyczyna niedotycząca powódki w myśl ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Zgodnie z art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 5 pkt 1 powołanej ustawy w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Na rozprawie w dniu 27 lipca 2017 roku pełnomocnik powódki rozszerzył żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy.

Pełnomocnik pozwanego wnosil o oddalenie powództwa.

W piśmie procesowym z dnia 31 lipca 2017 roku pełnomocnik powódki cofnął pozew w zakresie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy i wniósł o nieobciążanie powódki kosztami z tym związanymi.

W piśmie procesowym z dnia 11 sierpnia 2017 roku pełnomocnik pozwanej Spółki wyraził zgodę na cofnięcie pozwu w zakresie wynikającym z pisma powódki.

Na rozprawie w dniu 28 września 2017 roku strony podtrzymały dotychczasowe stanowiska w sprawie.

Wyrokiem z dnia 12 października 2017 roku, sygn. akt IV P 1/17 Sąd Rejonowy w Bełchatowie przywrócił powódkę B. W. do pracy w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na poprzednich warunkach, tj. na warunkach obowiązujących przed doręczeniem oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z dnia 23 grudnia 2016 roku (punkt 1 sentencji wyroku), umorzył postępowanie w pozostałej części (punkt 2 sentencji wyroku) oraz zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz powódki B. W. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt 3 sentencji wyroku).

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

B. W. została zatrudniona w pozwanej (...) Spółce z o.o. w R. (poprzednio Stomil) od dnia 1 września 1987 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierownika działu socjalno-gospodarczego, początkowo na podstawie umowy terminowej, a później na czas nieokreślony. Następnie pracowała na stanowiskach: kierownika działu zatrudnienia i płac, specjalisty ds. handlu zagranicznego, specjalisty ds. eksportu. Ostatnio powódka była zatrudniona na stanowisku głównego specjalisty ds. rynków wschodnich za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 16.146,00 zł. B. W. była pracownikiem działu sprzedaży eksportowej, który podlegał dyrektorowi sprzedaży na Europę Centralną i Wschodnią. Funkcję tę pełnił ostatnio C. M.. Stałym miejscem pracy powódki była siedziba Spółki w R..

Praca sprzedawców, w tym powódki, polegała na ścisłej współpracy

z klientami. To wiązało się z częstymi wyjazdami w delegacje. Sprzedawcy spędzali w podróży służbowych około 50% czasu pracy. Pozostały czas zajmowało rozliczenie delegacji, raportowanie, przygotowanie targów. Czynności te można było wykonywać w różnych miejscach, korzystając także z formy pracy w domu, ruchomego czasu pracy. Powódce powierzono sprzedaż na rynkach: estońskim, ukraińskim, bułgarskim oraz rosyjskim w części europejskiej. B. W. zbudowała tam całą siatkę sprzedaży. Powódka była trzykrotnie nagradzana, jako najlepszy sprzedawca przez koncern S., w skład którego wchodzi pozwana Spółka.

W kwietniu 2015 roku odbyło się spotkanie z szefem sprzedaży w S. (...). H., który poinformował, że zostanie stworzone biuro w W.. W spotkaniu udział wzięła także powódka, która od B. H. uzyskała zapewnienie, że zakład pracy pokryje jej delegacje do W.

i koszty hotelu. Zostało to potwierdzone podczas następnego spotkania w lipcu 2015 roku, przy czym jednocześnie określono, że zwrot kosztów za hotel obejmie jednorazowo kwotę 200 zł. Biuro sprzedaży zostało utworzone od lipca 2015 roku w W., a jego organizacją zajęli się C. M.. Zadania biura były takie same, jak w siedzibie w R.. Z działu sprzedaży eksportowej do biura w W. nie przeniesiono żadnego pracownika. Pracownikom tego działu zaproponowano inne stanowiska pracy w lokalizacji w R..

Utworzenie biura w W. nie było konsultowane z (...), działającym w pozwanej Spółce. Komisja Zakładowa tego związku nie była informowana o utworzeniu biura.

W dniu 2 października 2015 roku pozwany pracodawca przedstawił B. W. aneks do umowy o pracę obejmujący zmianę miejsca wykonywania pracy z R. na W.. Powódka nie wyraziła zgody na zawarcie aneksu. Następnie oświadczeniem z dnia 28 października 2015 roku pozwany pracodawca wypowiedział powódce warunki pracy i płacy w części dotyczącej miejsca świadczenia pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 31 stycznia 2016 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków wskazał zmianę struktury organizacyjnej Spółki, poprzez utworzenie biura sprzedaży eksportowej w W., co oznacza brak możliwości wykonywania pracy w dotychczasowym miejscu. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powódce nowe warunki: miejsce pracy: Biuro (...) B. w W., Al. (...). Powódka odmówiła przyjęcia wypowiedzenia.

Od przedmiotowego wypowiedzenia B. W. odwołała się do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w B.. W dniu 15 marca 2016 roku strony zawarły ugodę przed Sądem, na mocy której pozwana cofnęła oświadczenie woli o wypowiedzeniu powódce warunków umowy o pracę i oświadczyła, że miejscem pracy powódki będzie siedziba pracodawcy w R..

Po powrocie do pracy B. W. dowiedziała się, że zostały jej odebrane dotychczasowe rynki i klienci, dla których wcześniej pracowała, tj. Estonia, Bułgaria, Ukraina i europejska część Rosji. Przeznaczono powódce nowy rynek, który nazwano Dalekowschodnim O. Syberyjskim.

B. W. jest członkiem (...) działającego w (...) Sp. z o. o. w R..

Pismem z dnia 28 czerwca 2016 roku pracodawca zawiadomił organizację związkową (...), działającą na terenie zakładu pracy o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę w części dotyczącej miejsca pracy i wskazał, że pracownik będzie wykonywał swoje obowiązki w siedzibie pracodawcy w W., Al. (...).

Komisja Zakładowa (...) w piśmie z dnia 3 lipca 2016 roku nie wyraziła zgody na taką zmianę.

Oświadczeniem z dnia 23 grudnia 2016 roku pozwany pracodawca wypowiedział powódce B. W. umowę o pracę z dnia 1.12.1987 roku w części dotyczącej miejsca świadczenia pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 marca 2017 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę wskazał zmianę struktury organizacyjnej Spółki, poprzez utworzenie biura sprzedaży eksportowej w W., co oznacza brak możliwości wykonywania pracy w dotychczasowym miejscu. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powódce nowe warunki: miejsce pracy: Biuro (...) Sp. z o.o. w W.,

Al. (...). Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegały zmianie.

W dniu 2 stycznia 2017 roku powódka otrzymała polecenie wyjazdu służbowego na okres 1 miesiąca od 14 stycznia 2017 roku do 10 lutego 2017 roku do Dalekowschodniego O. Federalnego w Federacji Rosyjskiej. Miała udać się do W. samolotem w klasie ekonomicznej.

Oświadczeniem z dnia 10 lutego 2017 roku powódka odmówiła przyjęcia nowych warunków umowy o pracę. Stosunek pracy został rozwiązany z dniem 31 marca 2017 roku z upływem okresu wypowiedzenia.

B. W. ma trudną sytuację rodzinną, jest jedynym opiekunem chorej na chorobę Alzheimera matki, opiekuje się niepełnosprawnym synem po wypadku. Nowe miejsce pracy powódki oddalone jest od miejsca jej zamieszkania o 170 km. Wypowiadając powódce warunki umowy o pracę pracodawca znał jej sytuację rodzinną.

B. W. urodziła się (...). W dniu wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powódka miała ukończone 59 lat. Staż pracy powódki wynosi ponad 30 lat.

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd I instancji ustalił na podstawie zeznań powódki B. W., zeznań świadków: C. M., B. M., D. S., B. S. oraz dokumentów zawartych w aktach osobowych powódki, a także dokumentów złożonych do akt sprawy, w tym umowy o pracę, angaży, porozumienia zmieniającego, polecenia wyjazdu służbowego, oświadczenia o wypowiedzeniu warunków umowy o pracy, pisma organizacji związkowej z dnia 3 lipca 2016 roku, ugody w aktach sprawy IV P 290/15 Sądu Rejonowego w Belchatowie, opisu funkcji jednostek organizacyjnych zgodnie z procedurą (...).

Sąd Rejonowy wskazał, że uznał zeznania powódki za wiarygodne. Korespondują one bowiem w ocenie Sądu I instancji z treścią złożonych do akt sprawy dokumentów oraz z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków.

Spór w przedmiotowej sprawie sprowadza się wedle Sądu Rejonowego do odmiennej oceny prawnej dokonanego wypowiedzenia warunków umowy o pracę w szczególności w kontekście przepisów dotyczących zakazu wypowiedzania umów określonym kategoriom pracowników.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione.

W pierwszej kolejności Sąd I instancji wskazał, że stosownie do postanowień art. 44 kp w związku z art. 42 § 1 kp pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia, wynikających z umowy o pracę, warunków pracy i płacy. Zgodnie zaś z art. 45 § 1 kp w zw. z art. 42 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie warunków umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli warunki umowy o pracę uległy już zmianie lub uległ rozwiązaniu stosunek pracy – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach.

Następnie Sąd Rejonowy przywołał brzmienie art. 30 § 4 kp, zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania, co potwierdza uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164).

Transponując powyższe na grunt przedmiotowej sprawy, Sąd I instancji wskazał, że pozwany pracodawca wypowiedział powódce B. W. umowę o pracę z dnia 1.12.1987 roku w części dotyczącej miejsca świadczenia pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 marca 2017 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę wskazał zmianę struktury organizacyjnej Spółki, poprzez utworzenie biura sprzedaży eksportowej w W., co oznacza brak możliwości wykonywania pracy w dotychczasowym miejscu. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powódce nowe warunki: miejsce pracy: Biuro

(...) Sp. z o.o. w W., Al. (...). Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegały zmianie. Przyczyna ta była również podstawą wypowiedzenia powódce umowy o pracę w październiku 2015 roku.

Sąd I instancji zauważył, że B. W. w zasadzie nie kwestionowała przyczyny wypowiedzenia – utworzenia biura w W.. Podnosiła natomiast, że wypowiedzenie narusza przepisy kodeksu pracy (art. 39 kp) dotyczące zakazu wypowiedzania umów o pracę pracownikom, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Powódka podnosiła, że jest pracownikiem chronionym, a wręczona jej wypowiedzenie nie stanowi wypowiedzenia warunków pracy i płacy, o którym mowa w art. 43 kp.

Idąc dalej, Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany pracodawca wskazał, iż wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę spowodowane było zmianami w strukturze organizacyjnej, polegającymi na utworzeniu biura sprzedaży eksportowej w W. i brakiem możliwości świadczenia pracy przez powódkę w dotychczasowym miejscu. Wskazywał ponadto, że przyczyna wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę jest rzeczywista i jest to przyczyna niedotycząca powódki w myśl ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W tym miejscu Sąd Rejonowy podniósł, że przepisy prawa pracy zawierają zakazy rozwiązywania umów o pracę z określonymi kategoriami pracowników. Jeden z tych zakazów został sprecyzowany w art. 39 kp.

Wedle Sądu I instancji powódka co do zasady korzysta z ochrony, o której mowa w art. 39 kp. Przepis ten stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Przez określony w art. 39 kp wiek emerytalny należy zdaniem Sądu I instancji rozumieć wiek określony w przepisach emerytalnych, umożliwiający nabycie uprawnień emerytalnych z mocy prawa. Ochroną przed wypowiedzeniem objęty jest więc pracownik, który z chwilą osiągnięcia wieku odpowiedniego dla swojego rodzaju zatrudnienia będzie miał na mocy obowiązujących przepisów możliwość uzyskania prawa do emerytury, co wynikać ma z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 30 września 2014 r., II PK 283/13, LEX nr 1551338. Sąd Rejonowy zaznaczył, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że użyte w art. 39 k.p. pojęcie wieku emerytalnego należy utożsamiać nie tylko z powszechnym wiekiem emerytalnym określonym w przepisach ustawy emerytalnej, ale także z obniżonym wiekiem emerytalnym przewidzianym w przepisach emerytalnych dla niektórych grup ubezpieczonych. Na tą okoliczność Sąd I instancji przywołał treść uzasadnień wyroków z dnia 8 lipca 2008 r., I PK 309/07, OSNP 2009 nr 23-24, poz. 308 i z dnia 5 maja 2011 r., II PK 282/10, OSNP 2012 nr 11-12, poz. 140).

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że przepis art. 39 reguluje zakres ochrony pracowników przed wypowiedzeniem umowy o pracę ograniczony do osiągnięcia wieku emerytalnego, ale pod warunkiem, że z jego osiągnięciem pracownik uzyskuje prawo do emerytury. Przewidziany 4-letni okres ochronny dotyczy wyłącznie emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zakaz wypowiedzania odnosi się również do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy na podstawie art. 42 kp.

O objęciu pracownika okresem ochronnym decyduje zdaniem Sądu Rejonowego data kalendarzowa spełnienia wymaganych warunków, a więc pismo wypowiedzające nie może być doręczone po tej dacie.

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego sprawy, Sąd I instancji wskazał, że powódka urodziła się (...). Zgodnie zaś z art. 24 ust. 1a pkt 17 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 grudnia 1998 roku (j. t. Dz. U. z 2016 r. poz. 887 ze zm.), w wersji obowiązującej w dacie wypowiedzenia, wiek emerytalny dla kobiet urodzonych w okresie od dnia 1 października 1956 r. do dnia 31 grudnia 1956 r. (czyli dla powódki) wynosi co najmniej 61 lat i 4 miesiące. Wskazany w art. 39 kp okres ochronny u powódki rozpoczął się w ocenie Sądu Rejonowego w chwili ukończenia przez nią 57 lat i 4 miesięcy, co nastąpiło już w 2013 roku. Jednocześnie okres zatrudnienia umożliwił B. W. uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku 61 lat i 4 miesiące. W

konsekwencji Sąd I instancji uznał, że oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę zostało powódce doręczone w dniu 23 grudnia 2016 roku, a zatem w okresie ochronnym, o którym mowa w art. 39 kp.

W tym miejscu Sąd Rejonowy wskazał, że ochrona wynikająca z art. 39 kp doznaje jednak istotnego osłabienia w przypadku zaistnienia przewidzianych w art. 43 kp okoliczności uzasadniających wypowiedzenie warunków pracy lub płacy. Przepis ten uchyła zakaz wypowiedzania warunków pracy i płacy pracownikowi w wieku przedemerytalnym, jeżeli wypowiedzenie to staje się konieczne w związku z: wprowadzeniem nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik ten należy, bądź stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez tego pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Sąd Rejonowy zauważył również, że szczególną w stosunku do ww. przepisu regulację zawiera także art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r. (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 1474). Na jej podstawie pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi w wieku przedemerytalnym warunki pracy lub płacy, przy zaistnieniu przesłanek określonych w art. 1 ust. 1 powołanej ustawy. 1.

Jednocześnie Sąd Rejonowy wywiódł, że zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 ustawy, przepisy art. 5 ust. 3-6 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. Z kolei, zgodnie z art. 10 ust 3 powołanej ustawy pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się zdaniem Sądu Rejonowego art. 38 Kodeksu pracy.

Sąd Rejonowy podał, że w przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca wskazał, iż przyczyna wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę jest rzeczywista i jest to przyczyna niedotycząca powódki w myśl ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę powódce pozwany wskazał zmianę struktury organizacyjnej Spółki, poprzez utworzenie biura sprzedaży eksportowej w W., co oznacza brak możliwości wykonywania pracy w dotychczasowym miejscu. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powódce nowe - miejsce wykonywania pracy – biuro w W.. Powódka nie kwestionowała faktu, że zostało utworzone biuro w W., a zatem co do zasady nie kwestionowała przyczyny wskazanej w oświadczeniu. Powoływała się jednak na szereg okoliczności towarzyszących wypowiedzeniu, które wskazują na jego niezasadność i sprzeczność z zasadami współżycia społecznego.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy uznał, że w przedmiotowej sprawie wypowiedzenie, jako zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę zawierało prawidłowo określoną przyczynę wypowiedzenia, która jako konkretna i rzeczywista mogła uzasadniać propozycję zmiany miejsca pracy powódki. Powódka odmówiła kontynuowania zatrudnienia z uwagi na zmianę miejsca wykonywania pracy. Bez tej odmowy do rozwiązania umowy o pracę z powódką wedle Sądu I instancji by nie doszło.

W dalszej kolejności Sąd I instancji powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 lipca 2000 roku, sygn. akt I PKN 728/99, OSNAPiUS 2002, Nr 2, poz. 40, w którym wskazano, że dla oceny, czy przyczyny leżące po stronie pracodawcy stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy, należy zbadać powody, dla których pracownik odmówił przyjęcia nowych warunków. Jeżeli odmowa nie zasługuje na aprobatę i stanowi jeden z motywów decyzji pracodawcy, to przyczyna nie jest przyczyną wyłączną rozwiązania stosunku pracy. Na gruncie wskazanej ustawy kwestię tę bardzo wyraźnie potraktował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17.05.2007 r. (III BP 5/07, OSNAPiUS 2008, Nr 13–14, poz. 188), w którym wskazano, że ustawę stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 ustawy w zw. z art. 42 § 1 kp).

Kontynuując swój wywód, Sąd Rejonowy podał, że z treści art. 42 § 1–3 kp, celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych mu warunków, to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów powołanej ustawy. W rezultacie konieczne jest zdaniem Sądu Rejonowego dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczności złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika, co potwierdzać ma wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.10.2015 r., I PK 290/14, opubl.: L.).

Na tej podstawie Sąd I instancji stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. Ocena tej okoliczności należy zaś do sądu.

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, Sąd I instancji uznał, że w wyniku wypowiedzenia nie ulegały zmianie warunki wynagradzania powódki. Natomiast niekorzystna zmiana warunków zatrudnienia polegała na wykonywaniu pracy w miejscowości odległej o 170 kilometrów od miejsca zamieszkania B. W.. W ocenie Sądu Rejonowego proponowane warunki były na tyle niedogodne, że było prawdopodobne, a wręcz pewne, iż powódka ich nie przyjmie. Zdecydowanie dłuższy czas dojazdu do miejsca pracy jest zdaniem Sądu I instancji okolicznością niedogodną dla powódki, tym bardziej, że ma trudną sytuację rodzinną. Sąd I instancji zauważył, że powódka jest jedynym opiekunem chorej na chorobę Alzheimera matki, opiekuje się niepełnosprawnym synem po wypadku. O tej sytuacji powódki pracodawca zdaniem Sądu Rejonowego wiedział. Wiedział również, że proponowane warunki są nieakceptowane przez powódkę, gdyż już w 2015 roku zakwestionowała wypowiedzenie warunków umowy o pracę tej samej treści. Przyjęcie zaproponowanych warunków wiązałoby się wedle Sądu I instancji z koniecznością zapewnienia całonocnej opieki dla chorej matki, co skutkowało by zwiększeniem kosztów opieki. Jednocześnie zmiana miejsca wykonywania pracy generowałaby dla powódki dodatkowe koszty związane z wynajmem mieszkania. Codzienny dojazd do pracy byłby według Sądu Rejonowego raczej wykluczony z uwagi na odległość.

W konsekwencji Sąd I instancji wywiódł, że przyjęcie zaproponowanych warunków powodowałoby realne obniżenie dochodów powódki, choć formalnie wypowiedzenie nie skutkowało zmianą wynagrodzenia. Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka uzyskała wcześniej zapewnienie pracodawcy, iż będzie miała rekompensowane koszty delegacji i noclegów. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynikało zaś, że w czasie tworzenia biura w W. pozwany pracodawca nie informował powódki o konieczności zmiany warunków zatrudnienia. Praca w biurze w W. miała odbywać się przez powódkę w formie delegacji.

Co więcej, Sąd Rejonowy zauważył, że przed dokonaniem wypowiedzenia pracodawca odebrał powódce dotychczasowe rynki i klientów, a przeznaczył powódce nowy rynek, który nazwano Dalekowschodnim O. Syberyjskim. Zaledwie tydzień po wręczeniu wypowiedzenia, w dniu 2 stycznia 2017 roku powódka otrzymała od pracodawcy polecenie wyjazdu służbowego na okres 1 miesiąca od 14 stycznia 2017 roku do 10 lutego 2017 roku do Dalekowschodniego O. Federalnego w Federacji Rosyjskiej. Miała udać się do W.. Oddelegowanie dotyczyło nowego rynku i miało nastąpić na okres 1 miesiąca, kiedy to dotychczasowe wyjazdy obejmowały okresy kilkudniowe. Powódka miała wyjechać sama, do bardzo odległych miejsc, gdzie panowały skrajnie niskie temperatury. Od momentu otrzymania polecenia wyjazdu służbowego do dnia rozpoczęcia delegacji (14.01.2017 r.) było zdaniem Sądu Rejonowego zbyt mało czasu, by mogła przygotować tę podróż służbową.

Powyższe okoliczności świadczą, w ocenie Sądu I instancji, że proponowana zmiana warunków umowy o pracę powódce była rażąco niedogodna, treść i okoliczności złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają zaś twierdzenie, że celem pracodawcy było definitywne zwolnienie powódki.

W tym miejscu Sąd Rejonowy uznał za stosowne przywołanie treści uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2011 roku, sygn. akt III PK 30/11, w którym wskazano, że z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika, iż zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy to w ramach zwolnień grupowych, czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy „koniecznością”. W treści art. 1 ust. 1 oraz art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych posłużono się zwrotem „konieczność rozwiązania stosunku pracy”, co oznacza, iż musi istnieć obiektywna konieczność rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy (wypowiedzenia warunków umowy o pracę).

Zdaniem Sądu I instancji nie zachodziła obiektywna konieczność rozwiązania (wypowiedzenia warunków) umowy o pracę z powódką. Wprawdzie powstało biuro w W., ale sprzedawcy w znacznej mierze świadczyli pracę w delegacjach (50% czasu pracy), obecni byli w biurze tylko w niektóre dni. Nadto Sąd Rejonowy podkreślił, że w wyniku ugody sądowej zawartej na skutek pierwszego wypowiedzenia warunków umowy o pracę, powódka została przywrócona do pracy w siedzibie pozwanej w R. i do momentu ponownego wypowiedzenia świadczyła pracę w tej lokalizacji.

Dystynktywnym wedle Sądu Rejonowego jest, iż pozwany pracodawca z pozostałymi pracownikami, którzy pracowali z powódką, indywidualnie negocjował umowy o pracę, uwzględniając ich stanowisko. Skutkowało to w ocenie Sądu Rejonowego powierzeniem im nowych stanowisk pracy w R.. Sąd I instancji wskazał, że pozwany nie czynił tego w przypadku powódki B. W., nie musiał korzystać z procedur uregulowanych w ustawie o zwolnieniach grupowych. Sąd Rejonowy przypomniał, iż pozwany pracodawca doskonale wiedział o trudnej sytuacji rodzinnej powódki i okoliczność tę powinien był uwzględnić, podejmując decyzje dotyczące pracy powódki.

W ocenie Sądu Rejonowego powyższe okoliczności świadczą, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę zmierzało do definitywnego zakończenia umowy o pracę, bowiem proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż powódka ich nie przyjmie. Wedle Sądu I instancji powyższe okoliczności uzasadniają odmowę przyjęcia zaoferowanych warunków pracy przez powódkę.

Zdaniem Sądu Rejonowego wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego – art. 8 kp. B. W. była długoletnim, nienagannym, sumiennym, odnoszącym sukcesy pracownikiem, znajdującym się równocześnie w trudnej sytuacji rodzinnej. Wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę w okolicznościach niniejszej sprawy jest według Sądu Rejonowego tożsame z naruszeniem dobrych obyczajów, przyzwoitości i lojalności wobec pracownika.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, w kontekście okoliczności sprawy, Sąd I instancji uznał, że wypowiedzenie powódce warunków umowy o pracę było nieuzasadnione oraz sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 8 kp).

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania, Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 42 § 1 kp uwzględnił powództwo (punkt 1 sentencji wyroku).

W związku z cofnięciem powództwa o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy Sąd I instancji umorzył postępowanie w tej części, o czym orzekł na podstawie art. 355 § 1 i 2 kpc w związku z art. 203 § 4 kpc i art. 469 kpc (punkt 2 sentencji wyroku).

O kosztach procesu w zakresie żądania przywrócenia do pracy Sąd Rejonowy orzekł jak w punkcie 3 sentencji wyroku, na podstawie art. 98 kpc, ustalając ich wysokość na podstawie przepisu § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.)

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany, zaskarżając ww. orzeczenie w części, to jest w zakresie pkt 1 i 3, zarzucając mu:

I. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia polegający na:

1. braku ustalenia przez Sąd I instancji, że w biurze pozwanego w W. zatrudnieni są obecnie wszyscy pracownicy zajmujący się handlem (odpowiednio: w D. Sprzedaży Krajowej i D. Sprzedaży Zagranicznej) pomimo jednoznacznego wniosku w tym zakresie wynikającego z zebranego w sprawie materiału dowodowego,

2. przyjęciu, że istniała możliwość dalszego świadczenia pracy przez Powódkę w dotychczasowym miejscu pracy;

II. naruszenia przepisów prawa materialnego, tj.

1. art. 1 w zw. z art. 10 ust. 1-3 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 2016 poz. 1474) w zw. z art. 42 k.p. poprzez przyjęcie, że nie zaistniała przesłanka braku możliwości zatrudnienia Powódki na dotychczasowym stanowisku, a tym samym wypowiedzenie Powódce warunków pracy było niezgodne z prawem,

2. naruszenie art. 8 k.p. poprzez przyjęcie, że Pozwany przy realizacji swojego prawa naruszył zasady współzycia społecznego.

W oparciu o tak skonstruowane zarzuty pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie od Powódki na rzecz Pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wedle norm przypisanych za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 15 maja 2018 roku strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanego jest nieuzasadniona, albowiem podniesione w niej zarzuty są w ocenie Sądu chybione.

Sąd Okręgowy podziela w całej rozciągłości zarówno ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd meriti, lecz w swych rozważaniach prawnych idzie nawet dalej w ocenie zasadności przyczyny wypowiedzenia warunków pracy. Prawdłowo Sąd ten przyjął, iż skoro powódka urodziła się (...) to zgodnie z art. 24 ust. 1a pkt 17 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 grudnia 1998 roku (j. t. Dz. U. z 2016 r. poz. 887 ze zm.), w wersji obowiązującej w dacie wypowiedzenia, wiek emerytalny dla kobiet urodzonych w okresie od dnia 1 października 1956 r. do dnia 31 grudnia 1956 r. (czyli dla powódki) wynosił co najmniej 61 lat i 4 miesiące. Wskazany w art. 39 kp okres ochronny u powódki rozpoczął się więc w chwili ukończenia przez nią 57 lat i 4 miesięcy, co nastąpiło już w 2013 roku. Jednocześnie okres zatrudnienia umożliwił B. W. uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku 61 lat i 4 miesiące. Oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę zostało powódce doręczone w dniu 23 grudnia 2016 roku, a zatem w okresie ochronnym, o którym mowa w art. 39 kp.

Ma także rację Sąd Rejonowy, iż ochrona wynikająca z art. 39 kp doznaje jednak istotnego osłabienia w przypadku zaistnienia przewidzianych w art. 43 kp, które jednak nie występowały w analizowanej sprawie.

Sąd I instancji podkreślił, iż szczególną w stosunku do ww. przepisu regulację zawiera także art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r. (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 1474). Na jej podstawie pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi w wieku przedemerytalnym warunki pracy lub płacy, przy zaistnieniu przesłanek określonych w art. 1 ust. 1 powołanej ustawy. 1. Przepis zaś ten stanowi, iż przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (...)

Prawidłowo Sąd Rejonowy przyjął, iż stosownie do treści przepisu art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Wymóg ten dotyczy również wypowiedzenia warunków pracy. W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca wypowiedział powódce B. W. umowę o pracę z dnia 1.12.1987 roku w części dotyczącej miejsca świadczenia pracy z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 marca 2017 roku.

Z lektury akt wynika, iż pozwany jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę wskazał zmianę struktury organizacyjnej Spółki, poprzez utworzenie biura sprzedaży eksportowej w W., co oznacza brak możliwości wykonywania pracy w dotychczasowym miejscu. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powódce nowe warunki: miejsce pracy: Biuro (...) Sp. z o.o. w W., Al. (...). Pozostałe warunki umowy o pracę nie ulegały zmianie. Powódka nie kwestionowała faktu, że zostało już w lipcu 2015 r. utworzone biuro w W.. Powoływała się jednak na szereg okoliczności towarzyszących wypowiedzeniu, które wskazują na jego niezasadność i sprzeczność z zasadami współżycia społecznego.

Rzeczą Sądu Rejonowego było zatem ocenić, czy wskazana przyczyna wypowiedzenia uzasadniała zmianę powódce warunków pracy, a odmowa ich przyjęcia uzasadniała konieczność rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Okręgowy jest zdania, iż powyższej oceny nie można w żadnym razie oceniać w oderwaniu od sprawy IV P 290/15, w której to pozwany wypowiedział powódce warunków pracy z tej samej przyczyny i w rezultacie w dniu 15 marca 2016 r. (osiem miesięcy od utworzenia biura w W.) i zawarł z powódką ugodę sądową na mocy której pozwana (...) Spółka z o.o. w R. wycofała tożsame wypowiedzenia warunków pracy i w punkcie 2 ugody oświadczyła, iż miejscem pracy powódki będzie siedziba pracodawcy w R..

Powyższa wola pracodawcy kontynuowania przez powódkę zatrudnienia w niezmienionych warunkach wyrażona została już po zmianach organizacyjnych , a zatem po utworzeniu biura ds. sprzedaży w W.. Pozwany widział więc wówczas (już po utworzeniu biura) możliwość kontynuowania pracy przez powódkę na dotychczasowych warunkach.

Bez znaczenia zdaniem Sądu Okręgowego pozostają tu nie objęte ugodą argumenty podnoszone przez pozwanego , iż zawarcie jej spowodowane było wadliwym od strony formalnej wypowiedzeniem. Pracodawca mógł bowiem wówczas poprzestać na cofnięciu wypowiedzenia, a w przypadku braku zgody powódki na powyższe oczekiwać na rozstrzygnięcie Sądu w tym przedmiocie. Wówczas po przywróceniu powódki do pracy pozwany byłby uprawniony do ponownego zaproponowania jej nowych warunków pracy z tej samej przyczyny. Decydując się na zawarcie ugody wyraził jednak wolę kontynuowania zatrudnienia powódki na dotychczasowych warunkach mimo zmian organizacyjnych jakie zaistniały w spółce. Wspomniana ugoda została zawarta już po utworzeniu biura w W., w okolicznościach kiedy bezpośredni przełożonym był C. M. .

Powyższa ugoda określiła na nowo treść łączącego strony stosunku prawnego.

Aktualne w tym zakresie pozostaje stanowisko wyrażone w uchw. SN z 20.12.1969 r. (III PZP 43/69, OSNCP 1970, Nr 3, poz. 40), zgodnie z którym "zawarcie ugody w toku procesu przed sądem jest aktem prawnym, w którym ząębnią się składniki: materialnoprawny i procesowy. Ugoda sądowa jest czynnością procesową uprawnionych do tego podmiotów procesowych, dokonaną w formie przewidzianej w prawie procesowym, które wiąże z tą czynnością zamierzony przez te podmioty skutek w postaci wyłączenia dalszego postępowania sądowego co do istoty sprawy. Równocześnie zawarte w treści ugody porozumienie co do istniejącego między stronami stosunku prawnego ma charakter zgodnego oświadczenia woli, a więc czynności prawnej zmierzającej do wywołania skutków w dziedzinie prawa materialnego. W tym zakresie zawarte przed sądem porozumienie jest ugodą w rozumieniu art. 917 KC".

Powstaje zatem pytanie, co zmieniło się po zawartej ugodzie co czyniłoby powyższe wypowiedzenie warunków pracy za uzasadnione i konieczne?

Sąd Okręgowy nie dostrzega żadnych nowych okoliczności, poza tą, że pracodawca po upływie 8 miesięcy zmienił zdanie i z tej samej przyczyny postanowił zaproponować powódce po raz drugi nowe (takie same jak w poprzednim wypowiedzeniu) warunki pracy odnoszące się do miejsca świadczenia pracy.

Powyższe oznacza zatem, iż wskazana w wypowiedzeniu warunków pracy przyczyna jakkolwiek rzeczywista i prawdziwa nie uzasadniała w tych konkretnych okolicznościach konieczności zmiany miejsca pracy powódki, a tym samym w efekcie jej odmowy konieczności rozwiązania z nią umowy o pracę co bez wątpienia stanowiło naruszenie przepisu art. 30 § 4 kp w związku z art. 42 i 45 kp.

Stąd za zupełnie niezasadny należało uznać zawarty w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 233 kpc, poprzez braku ustalenia przez Sąd I instancji, że w biurze pozwanego w W. zatrudnieni są obecnie wszyscy pracownicy zajmujący się handlem (odpowiednio: w D. Sprzedaży Krajowej i D. Sprzedaży Zagranicznej) pomimo jednoznacznego wniosku w tym zakresie wynikającego z zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjęciu, że istniała możliwość dalszego świadczenia pracy przez powódkę w dotychczasowym miejscu pracy. Okoliczność zatrudniania innych osób zatrudnionych na tożsamym stanowisku co powódka w siedzibie firmy w W. była skutkiem zmiany struktury organizacyjnej i to jest w sprawie bezsporne. Ugoda sądowa odmiennie jednak ukształtowała już po powyższych zmianach miejsce siedziby powódki dlatego niezrozumiała jest argumentacja pozwanego, że nie istnieje możliwość dalszego jej zatrudnienia w dotychczasowym miejscu pracy.

Poza tym trafny jest w tej sytuacji pogląd Sądu meriti, iż skoro, jak wynika z treści art. 42 § 1–3 kp, celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych mu warunków, to nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów powołanej ustawy.

Prawidłowo zatem Sąd I instancji uznał, iż konieczne jest w tej sytuacji dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym wypowiedzenie to zmierza, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczności złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.10.2015 r., I PK 290/14, opubl.: L.).

Na tej podstawie można więc stwierdzić, że rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. Ocena tej okoliczności należy do sądu, a Sąd Rejonowy dokonał wnikliwej analizy całokształtu okoliczności towarzyszących wypowiedzeniu warunków pracy i wyciągnął prawidłowe wnioski. Sąd ten zwrócił uwagę, iż jakkolwiek warunki wynagrodzenia w wyniku wypowiedzenia nie uległy zmianie to z całą pewnością niekorzystna była zmiana warunków zatrudnienia polegająca na wykonywaniu pracy w miejscowości odległej o 170 kilometrów od miejsca zamieszkania B. W.. Nawet uwzględniając specyfikę pracy powódki i fakt przebywania wiele kilka razy w miesiącu na delegacjach to jednak usytuowanie biura w W. obligowało ją do dojazdów tam w pozostałe dni pracy.

Ma rację Sąd Rejonowy, iż proponowane warunki były na tyle niedogodne, że było prawdopodobne, a wręcz pewne, iż powódka ich nie przyjmie. Niewątpliwie zdecydowanie dłuższy czas dojazdu do miejsca pracy jest okolicznością niedogodną dla powódki, tym bardziej, że miała trudną sytuację rodzinną. Jest jedynym opiekunem chorej na chorobę Alzheimera matki, opiekowała się niepełnosprawnym synem po wypadku. O tej sytuacji powódki pracodawca wiedział. Wiedział jednak przede wszystkim, że proponowane warunki są nieakceptowane przez powódkę, gdyż już w 2015 roku zakwestionowała wypowiedzenie warunków umowy o pracę tej samej treści, co zaowocowało zawarciem wspomnianej ugody, która stała się dla powódki gwarancją kontynuowania zatrudnienia na dotychczasowych warunkach. Należy podkreślić, że powódka uzyskała wcześniej zapewnienie pracodawcy, iż będzie miała rekompensowane koszty delegacji i noclegów. W czasie tworzenia biura w W. pozwany pracodawca nie informował powódki o konieczności zmiany warunków zatrudnienia. Praca w biurze w W. miała odbywać się przez powódkę w formie delegacji.

Sąd Rejonowy zwrócił także trafnie uwagę, iż tuż przed dokonaniem wypowiedzenia pracodawca odebrał powódce dotychczasowe rynki i klientów, a przeznaczył powódce nowy rynek, który nazwano Dalekowschodnim O. Syberyjskim. Zaledwie tydzień po wręczeniu wypowiedzenia, w dniu 2 stycznia 2017 roku powódka otrzymała od pracodawcy polecenie wyjazdu służbowego na okres 1 miesiąca od 14 stycznia 2017 roku do 10 lutego 2017 roku do Dalekowschodniego O. Federalnego w Federacji Rosyjskiej. Miała udać się do W.. Oddelegowanie dotyczyło nowego rynku i miało nastąpić na okres 1 miesiąca, kiedy to dotychczasowe wyjazdy obejmowały okresy kilkudniowe. Powódka miała wyjechać sama, do bardzo odległych miejsc, gdzie panowały skrajnie niskie temperatury. Od momentu otrzymania polecenia wyjazdu służbowego do dnia rozpoczęcia delegacji (14.01.2017 r.) było zbyt mało czasu, by mogła przygotować tę podróż służbową.

Prawidłowy jest w ocenie Sądu Okręgowego pogląd, iż w świetle przytoczonych okoliczności proponowana zmiana warunków umowy o pracę powódce była rażąco niedogodna, zaś treść i okoliczności złożenia propozycji nowych warunków uzasadniały twierdzenie, że celem pracodawcy było definitywne zwolnienie powódki.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2.12.2011 r. (III PK 30/11, opubl.: L.) w którym ten wskazał, iż z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika, iż zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy to w ramach zwolnień grupowych, czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy „koniecznością”. W treści art. 1 ust. 1 oraz art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych posłużono się zwrotem „konieczność rozwiązania stosunku pracy”, co oznacza, iż musi istnieć obiektywna konieczność rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy (wypowiedzenia warunków umowy o pracę).

Ma w tej sytuacji rację Sąd Rejonowy, iż nie zachodziła obiektywna konieczność rozwiązania (wypowiedzenia warunków) umowy o pracę z powódką co zostało przede wszystkim potwierdzone ugodą sądową zawartą po upływie 8 miesięcy od utworzenia biura w W.. Trudno zgodzić się z pozwanym, iż po zawarciu ugody określającej miejsce pracy powódki w R., a nie w W. zaistniały nowe okoliczności, które sprawiły, iż obecnie nie ma możliwości świadczenia przez nią pracy w dotychczasowej siedzibie na takich samych warunkach. Takim dowodem nie może być w ocenie Sądu Okręgowego fakt zatrudniania innych pracowników na tożsamych stanowiskach z miejscem świadczenia pracy w Biurze w W.. Uгода zawarta przed Sądem już po utworzeniu biura ustaliła bowiem w sposób odmienny miejsce świadczenia przez nią pracy.

Sąd Okręgowy stoi zatem na stanowisku, iż powyższe okoliczności świadczą o tym, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie uzasadniało konieczności zmiany warunków pracy i zmierzało do definitywnego zakończenia umowy o pracę, bowiem proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż powódka ich nie przyjmie. Dlatego prawidłowy był pogląd Sądu meriti, iż powyższe okoliczności uzasadniały odmowę przyjęcia zaoferowanych warunków pracy przez powódkę, a wypowiedzenie warunków pracy naruszało przepis art. 42 kp w związku z art. 45 kp.

Nie ma więc potrzeby oceny żądania powódki w świetle art. 8 kp choć Sąd Rejonowy prawidłowo zwrócił uwagę, iż B. W. była długoletnim, nienagannym, sumiennym, odnoszącym sukcesy pracownikiem, znajdującym się równocześnie w trudnej sytuacji rodzinnej. Uznawana była przez przełożonych za strategicznego sprzedawcę. (vide: zeznania Prezesa Zarządu W. S. – k. 180 akt sprawy).

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy uznał, iż wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu, a apelacja pozwanego musi zostać oddalona.

Dlatego na podstawie art. 385 kpc Sąd Okręgowy orzekł jak w pkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł jak w pkt 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 roku (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).