

Sygnatura akt IV P 366/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 31 grudnia 2021 r.

**Sąd Rejonowy (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

Przewodniczący: SSR Grażyna Gizewska-Rozmus

Protokolant: Danuta Zakrzewska

**po rozpoznaniu w dniu 21 grudnia 2021 r. (...) na rozprawie**

**sprawy z powództwa K. S. (1)**

**przeciwko (...) S.A. w W.**

**o odszkodowanie**

**I zasądza od pozwanego (...) S.A. w W. na rzecz powoda K. S. (1)**

**kwotę 38 326,35 złotych ( trzydzieści osiem tysięcy trzysta dwadzieścia sześć 35/100) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29 stycznia 2021r. do dnia zapłaty,**

**II w pozostałym zakresie oddala powództwo,**

**III zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 złotych ( sto osiemdziesiąt) tytułem kosztów zastępstwa procesowego,**

**IV nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa ( kasa Sądu Rejonowego (...)) kwotę 1917 złotych ( jeden tysiąc dziewięćset siedemnaście) tytułem niewiszczonej opłaty,**

**V wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 12.775,45 złotych ( dwanaście tysięcy siedemset siedemdziesiąt pięć 45/100).**

SSR Grażyna Gizewska-Rozmus

IV P 366/20

## UZASADNIENIE

Powód K. S. (1) w pozwie skierowanym przeciwko pracodawcy (...) S.A. z siedzibą w W. wniósł o uznanie wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne, a w przypadku wejścia w życie nowych warunków pracy w trakcie niniejszego postępowania o przywrócenie na poprzednich warunkach pracy, a także o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu wraz z kosztami reprezentacji.

Ostatecznie w piśmie procesowym z dnia 19 stycznia 2021 roku wniósł o zasądzenie odszkodowanie w kwocie 38 327,00 zł tytułem naruszenia przepisów o wypowiedzeniu zmieniającym oraz o zasądzenie na swoją rzecz odsetek ustawowych za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanej pozwu do dnia zapłaty (k.20).

Powód zarzucił dokonaniem wypowiedzenia naruszenia przepisów poprzez próbę powierzenia dodatkowych obowiązków wynikających z objęcia w nowym, rozszerzonym miejscu pracy dodatkowych sekcji i rejestrów a

wraz z nimi dodatkowej grupy podwładnych. Nadto zarzucono naruszenie art. 30 par. 4 kp poprzez podanie niekompletnej przyczyny wypowiedzenia powodowi stosunku pracy w ten sposób, że w zakresie przyczyn wręczenia wypowiedzenia pracodawca ograniczył się do wskazania faktu reorganizacji zatrudnienia wobec zwolnień grupowych (uzasadnienie formalne), ale całkowicie pominął obowiązek uzasadnienia dlaczego konkretne warunki pracy powoda- miejsce pracy zmienia się w taki lub inny sposób oraz tym, czym kierował się pracodawca przy takim określeniu miejsca pracy (uzasadnienie materialne). Nadto, zarzucono naruszenie art. 38 w zw. z art. 42 par. 1 kp poprzez wadliwe przeprowadzenie procesu współdziałania z organizacją związkową, niewykazanie w toku rozmów z zarządem organizacji zakładowej OPZZ Konfederacji Pracy pełnego i należytego uzasadnienia dla wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu, wymieniony wskazał, iż wręczone wypowiedzenie zmieniające w zakresie miejsca świadczonej pracy zmierza do kolejnego rozszerzenia miejsca pracy powoda, a tym samym przypisania mu dodatkowych obowiązków na nowym terenie. W ocenie strony powodowej taka sytuacja jest wynikiem decyzji pracodawcy o redukcji zatrudnienia i wdrożeniu kolejnego procesu zwolnień grupowych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał ponadto, że pozwany nie uwzględnił faktu, iż nie sposób pokryć obszaru całego kraju siatką organizacyjną P. (...) przy likwidacji kolejnych etatów i powierzenia coraz szerszych terenów pracy topniejącej liczbowo załodze. Powód wskazał, że w 2020 roku jego teren pracy obejmował 5 powiatów, natomiast na koniec roku, ma ich mieć już 45. Powód podkreślił, że dalsze rozciąganie tego obszaru nie jest już fizycznie wykonalne, a bez zmniejszenia liczby zadań nie są one już możliwe do udźwignięcia. Nadto przydzielone powodowi tereny notują bardzo słabe wyniki i w związku z powyższym wymagają kolosalnej pracy i czasu, aby uzyskać jakąkolwiek poprawę. Tak więc zakład pracy powierzając powodowi dodatkowe tereny do zarządzania i dodatkowych pracowników (stanowiska BRM oraz ich podwładni- doradcy klienta) nie zmodyfikował w żaden sposób zakresu obowiązków, co oznacza, że powód będzie wykonywać taką samą pracę wobec 7 sekcji, jak wtedy kiedy sekcji tych było tylko 3. Powód dodatkowo wyjaśnił, iż pracując 3 razy w tygodniu na nowym terenie i 2 razy na starym, musiałby pokonywać tygodniowo 2600 km, a więc 10.400 km miesięcznie, gdy w tej chwili powód pokonuje około 5.000 km miesięcznie. Powód podniósł, że pozwany nie podał przyczyn wypowiedzenia ograniczając się jedynie do uzasadnienia formalnego.

Pozwana (...) S.A. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości wraz z zasadzeniem od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniesiono przede wszystkim, iż wypowiedzenie warunków umowy o pracę, jakie złożono powodowi spełniało wszystkie wymogi formalne. Ponadto, pracodawca wskazał, że zmiana warunków pracy i płacy pracowników jest dopuszczalna i stanowi jedną z przesłanek dotrzymania gwarancji zatrudnienia polegającej na utrzymaniu miejsc pracy. Pozwana spółka stanęła na stanowisku, że zmiana warunków pracy była uzasadniona potrzebami pracodawcy i koniecznością zapewnienia obsługi klientów na terenie Regionu, na którym stanowisko dotychczasowego Kierownika Zespołu Sprzedaży uległo redukcji. Ponadto, pozwana zaprzeczyła, aby warunki zaproponowane powodowi odstawały zarówno pod względem ilościowym jak i jakościowym od warunków pracy innych Kierowników Zespołu Sprzedaży zarówno w Makroregionie 1, jak i w innych Makroregionach na terenie (...). Pozwany wskazał, że powód nie miał ściśle i normatywnie wyznaczonej godziny, o której zobowiązany był rozpocząć pracę i miał możliwość wcześniejszego zakończenia pracy bez konieczności konsultacji tego z pracodawcą. Zdaniem pozwanej, stanowisko Kierownika Zespołu Sprzedaży, które zajmował powód było stanowiskiem uznanym za kierującego wyodrębnioną jednostką organizacyjną w rozumieniu art. 151<sup>4</sup> § 1 k.p.

Strona pozwana odnosząc się do konsultacji związkowych wskazała, że powiadomiła organizację związkową o zamiarze złożenia wypowiedzenia powodowi. Ponadto nie ma podstaw prawnych do uznania, iż 5- dniowy termin na zgłoszenie umotywowanych zastrzeżeń ulega zawieszeniu lub biegnie na nowo, jeżeli organizacja związkowa zwróci się do pracodawcy o przedstawienie dodatkowych informacji związanych z zamiarem wypowiedzenia pracownikowi umowy

o pracę. Pozwana spółka podniosła, że taki wniosek o dodatkowe informacje może być rozumiany jedynie jako umotywowane zastrzeżenie, świadczące w ocenie związku o braku konkretności przyczyny wypowiedzenia.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód K. S. (1) jest zatrudniony w (...) SA od 25.10.2004r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Obecnie zajmuje stanowisko Kierownika Zespołu Sprzedaży. Powód jest także działaczem organizacji zakładowej OPZZ Konfederacja Pracy, wskazanym uchwałą zarządu jako osoba upoważniona do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i z tego tytułu podlega szczególnej ochronie stosunku pracy wynikającej z art.32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

(okoliczności bezsporne, potwierdzone dokumentami z akt osobowych powoda oraz k. 309-355)

Jako Kierownik Zespołu Sprzedaży powód odpowiedzialny był m.in. za realizację wyników na obszarze biznesowym – zapewnienie realizacji celów, za wyniki osiągnięte przez zespół sprzedażowy na tym obszarze, pełnienie roli lidera, motywowanie, przeprowadzanie działań rozwojowych i coachingowych wspierających osiągnięcie wyników oraz stymulowanie realizacji celów poprzez bezpośrednie zarządzanie grupą Kierowników ds. Sprzedaży i Relacji z Klientami. Odpowiadał za realizację wyników na określonym obszarze biznesowym poprzez zarządzanie skutecznie zespołem kierowników ds. Sprzedaży i Relacji z Klientami, w tym osiągnięcie efektywnego kosztowo wzrostu liczby klientów, należności, przychodów ze sprzedaży, realizację rocznego budżetu przydzielonego do obszaru działania, zapewnienie skutecznych mechanizmów kontroli kosztów, zgodnych z ustalonymi budżetami.

W ramach realizacji obowiązków powód jeździł w teren. W tym celu korzystał z samochodu służbowego i miał przyznany limit paliwowy.

(dowód: akta osobowe: pełnomocnictwo B97, B 95, aneksy (...) oraz dokumenty pracownicze k. 309-355)

Powód zatrudniony był na stanowisku Kierownika Zespołu Sprzedaży, któremu podlegali Kierownicy ds. Sprzedaży i Relacji z Klientem. Powód wykonywał swoje obowiązki w Makroregionie 1.

( bezsporne)

Do początku 2020r. pracodawca definiował w stosunku do pracowników Departamentu Sprzedaży ich miejsce pracy jako obszar administracyjny Oddziału rozumianego jako jednostka organizacyjna ujawniona w Rejestrze Przedsiębiorców KRS. Do dnia 31.03.2020r. w stosunku do powoda jego miejscem pracy był obszar administracyjny Oddziału M.. W 2020r. pozwany podjął decyzję o likwidacji większości oddziałów i zmianie sposobu definiowania miejsca pracy poprzez określanie ich jako konkretne powiaty i miasta na prawach powiatów. Podział przyjęty przez pozwanego nie pokrywa się z podziałem administracyjnym Polski i np. jeden powiat może być podzielony pomiędzy dwóch lub więcej Kierowników Zespołu Sprzedaży zarządzających różnymi regionami. W związku z tym jeden powiat może być wskazany jako miejsce pracy więcej niż jednego Kierownika Zespołu Sprzedaży. Spółka zdefiniowała powiaty w ten sposób, aby odzwierciedlały teren regionu według mapy geograficznej wraz z terenami powiatów przylegających do tego regionu. Takie określenie miejsca pracy dotyczyło wszystkich kierowników sprzedaży.

Zmiana definicji miejsca pracy w stosunku do powoda w sposób wskazany jw. weszła w życie w dniu 01.04.2020r. Z tym dniem miejsce świadczenia pracy powoda określono poprzez wskazanie 31 powiatów: miasta O., P., O., Ł. i powiaty: (...), (...). Strony podpisały w tym zakresie porozumienie stron z dnia 01.04.2020r. dotyczące zmiany warunków umowy o pracę.

W sierpniu 2020r. pozwany wprowadził proces zwolnień grupowych wprowadzając Regulamin zwolnień grupowych z dnia 24.08.2020r. W jego ramach, decyzją zarządu uległa redukcji liczba stanowisk kierowników zespołów sprzedaży oraz kierowników ds. sprzedaży i relacji z klientami. W Makroregionie 1 dokonano redukcji jednego stanowiska



Powodowi w okresie od 01.2020r. do 09.2020r. podlegało od 4017 do 4805 klientów, a od 10.2020 do 01.2021r. od 3892 do 3988 klientów.

Po zmianie wchodzącej w życie z dniem 01.02.2021r. rejon powoda odpowiadał założeniom w zakresie średniej liczby klientów i zarządzanych pracowników.

Kierownicy zespołu sprzedaży należą do stanowisk pracy terenowo-biurowych. W związku z tym korzystają z samochodów służbowych i mają przydzielony miesięczny limit paliwowy. Wizyty kierowników w terenie odbywają się w zależności od ich decyzji. Np. w celu wsparcia kierownika ds. sprzedaży lub obserwacji w związku z wprowadzaniem nowego produktu. Kierownik zespołu sprzedaży ma obowiązek odbycia wizyty u klienta np. w sytuacji gdy podległy mu kierownik ds. sprzedaży musi dokonać uzupełnień w dokumencie, gdy występuje deficyt, defraudacja lub inne naruszenie.

Powód odbywa osobiste wizyty w M., (...) W., w M.. W M. jest 2-3 razy w tygodniu, (...)W. około raz w tygodniu. Część czynności wykonuje w oddziale w O..

W razie nieobecności kierownika zespołu sprzedaży np. z powodu urlopu zastępuje go kierownik ds. sprzedaży z zespołu kierownika zespołu sprzedaży lub kierownik zespołu sprzedaży z innego regionu.

Wszyscy Kierownicy zespołów sprzedaży pozwanego mieli w taki sam sposób określone miejsce świadczenia pracy jak powód tj. poprzez wskazanie powiatów i ich części obejmujących region faktycznej działalności kierownika wraz z terenem obejmującym cały administracyjnie wydzielony powiat. Jednocześnie dodatkowo mieli wskazane w ramach tak określonego miejsca świadczenia pracy powiaty tzw. sąsiadujące tzn. powiaty przylegające do powiatów, w ramach których mieścił się faktyczny region zarządzany przez kierownika zespołu sprzedaży. Pracodawca określając miejsca pracy nie sprawdzał czy kierownik zespołu sprzedaży lub kierownik ds. sprzedaży i relacji z klientami na pewno posiada w takim powiecie klientów. Powyższe zmiany nastąpiły w 2020r.

Na wpisanych w umowach o pracę terenach powiatów sąsiadujących kierownicy zespołów sprzedaży, w tym powód, nie wykonywali żadnych czynności. Powiaty te bowiem stanowiły rejon faktycznej pracy innych kierowników zespołów sprzedaży.

Kierownicy ds. sprzedaży i relacji z klientami podlegli powodowi również nie wykonują żadnych czynności i nie mają klientów na terenie powiatów sąsiadujących. Kierownicy ci mają jako miejsce pracy wpisany obszar określający miejsce pracy powoda.

U pozwanego obowiązuje procedura dotycząca sytuacji zmiany miejsca zamieszkania klienta na terenie Polski. Klient zostaje wówczas przeniesiony do rejestru właściwego dla rejonu, do którego się przeniósł i jest obsługiwany przez osoby obsługujące dany region.

( dowód: uchwała zarządu k. 41-42, regulamin zwolnień grupowych k. 43-57, zestawienie k. 58-59, mapy 67-70, 105-109, 163-167, akta osobowe powoda k. B 101, zeznania A. T. k.130v-136v, M. K. k. 138-141v, D. C. k. 86v-89, A. J. k. 199-206v, K. K. k. 207-212, G. C. k. 220- 220v, A. Z. k. 224, M.P. k. 237-238v, J. P. k. 239-240v, A. Z. k. 240v-242, przesłuchanie powoda K. S. k. 356v-357v 00:05:40-00:32:10)

Pismem z dnia 01.10.2020r. pozwany poinformował Organizację Zakładową OPZZ „Konfederacja Pracy” w (...) SA o zamiarze wypowiedzenia powodowi warunków pracy określonych umową o pracę w zakresie miejsca pracy z powodu zmian organizacyjnych w Departamencie Sprzedaży polegającej na likwidacji niektórych stanowisk pracy Kierownika ds. Sprzedaży i Relacji z Klientami i Kierownika Zespołu Sprzedaży, dokonywanej w ramach prowadzonego w Spółce procesu zwolnień grupowych, a także w związku z brakiem możliwości wypowiedzenia umów o pracę niektórym pracownikom w okresie zwolnienia grupowego, a w konsekwencji konieczność wdrożenia nowego podziału terenu pracy na stanowisku Kierownika ds. Sprzedaży i Relacji z Klientem i Kierownika Zespołu Sprzedaży i dostosowania miejsca wykonywania pracy Pracownika wskazanego w łączącej strony umowie o pracę do nowego

podziału geograficznego i struktury regionów Departamentu Sprzedaży. Proponowana zmiana warunków pracy odnosi się jedynie do miejsca pracy i ma na celu dostosowanie zdefiniowanego miejsca pracy w treści łączącej strony umowy o pracę w taki sposób, iż będzie on obejmował dotychczasowe miejsce wykonywania pracy oraz dodatkowo część sąsiadującego obszaru zajmowanego dotychczas przez Pracownika objętego procesem redukcji stanowiska.

( dowód: zawiadomienie z 01.10.2020r. k. 61-61v)

Następnie w dniu 6 października 2020 roku organizacja związkowa skierowała do pozwanej Spółki pismo zawierające szereg pytań dotyczących m.in. możliwości efektywnego świadczenia pracy na obszarze zaproponowanym powodowi jako jego nowe miejsce pracy.

(dowód: pismo z dnia 6.10.2020r. k.62)

Pismem z dnia 20 października 2020 roku pracodawca udzielił organizacji związkowej informacji wskazując, że odpowiedzi na zadane pytania znajdują się albo wprost w piśmie pracodawcy z 1 października 2020 roku albo też postawione przez organizację związkową pytania nie mają bezpośredniego związku z przyczyną wypowiedzenia zmieniającego.

(dowód: pismo z dnia 20.10.2020r. k.63)

Ponownie, organizacja związkowa skierowała do pozwanej Spółki pismo z dnia 21 października 2020 roku, na które pracodawca udzielił odpowiedzi w korespondencji z dnia 4 listopada 2020 roku skierowanej do organizacji związkowej (...) w (...) S.A.

(dowód: pismo z dnia 21.10.2020r. k.64 i pismo z dnia 4.11.2020r. k.65)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo K. S. (1) zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że ustalenia faktyczne w niniejszej sprawie zostały poczynione przez Sąd w oparciu o niekwestionowane przez strony dokumenty oraz zeznania świadków. Co do zasady, Sąd uznał, iż zeznania słuchanych osób są wiarygodne i nie budzą wątpliwości Sądu co do swej rzetelności. Należy podkreślić, iż świadkowie składali zeznania w sposób spontaniczny i przekazywali informacje, co do których mieli wiedzę, nadto, tak jak w przypadku kierowników zespołu sprzedaży, opisywali realizowane przez siebie obowiązki oraz ich zakres.

Sąd dał wiarę także powodowi w ramach jego przesłuchania. Okoliczności bowiem wskazywane przez K. S. znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. W zakresie realizowanych zadań, sposobu ich wykonywania, określenia miejsca świadczenia pracy są zgodne z zeznaniami świadków zatrudnionych na stanowiskach kierowników zespołów sprzedaży. Również np. odnośnie kwestii wykonywania pracy przez powoda na terenie powiatów sąsiednich okoliczności wynikające z przesłuchania K. S. są spójne z zeznaniami A. J. czy M. K.. Wynika z nich bowiem brak rzeczywistej realizacji zadań kierownika zespołu sprzedaży na terenach wskazanych powiatów.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie pozostawało zagadnienie prawidłowości dokonanego przez stronę pozwaną wypowiedzenia warunków pracy i płacy pod kątem jego zasadności i zgodności z przepisami. Zgodnie z art. 42 § 1 Kodeksu pracy, przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. § 2 cytowanego artykułu stanowi, iż wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Wedle art. 42 § 3 Kodeksu pracy w razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiedzające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie

braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

Jak wskazano, na mocy art. 42 § 1 Kodeksu pracy, do wypowiedzenia warunków pracy lub płacy stosuje się odpowiednio przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę. W związku z tym, w takim samym zasadniczo zakresie, jak przy wypowiedzianiu definitywnym, obowiązuje forma wypowiedzenia, jak również ochrona przed wypowiedzeniem przez pracodawcę warunków pracy i płacy wynikających z umów zawartych na czas nieokreślony, a mianowicie: wypowiedzenie warunków pracy lub płacy może być dokonane tylko z przyczyn uzasadnionych, a złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy lub płacy może nastąpić tylko po uprzednim wyczerpaniu trybu konsultacji zamiaru wypowiedzenia ze związkiem zawodowym (art. 30 § 4 i art. 38 Kodeksu pracy). Zgodnie zaś z art. 45 § 1 Kodeksu pracy w zw. z art. 42 par. 1 kp, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (a więc i odpowiednio – wypowiedzenie warunków pracy i płacy wynikających z umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony) jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzianiu umów o pracę, sąd pracy, stosownie do żądania pracownika, orzeka m.in. o odszkodowaniu.

W niniejszej sprawie ocenić należało więc, czy dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie warunków pracy i płacy wynikających z umowy o pracę na czas nieokreślony było zgodne z prawem i zasadne. W pierwszej kolejności podkreślić należy, że na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej dokonywane wypowiedzenie. W wyroku z dnia 15 lutego 2000 r. (sygn. akt I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 440) Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1997 r., sygn. akt I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243). Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

W niniejszej sprawie ocenić należało więc, czy dokonane przez stronę pozwaną wypowiedzenie warunków pracy i płacy, wynikających z umowy o pracę na czas nieokreślony, było zgodne z prawem i zasadne. Wypowiedzeniem warunków umowy o pracę winno odpowiadać wymogom formalnym w postaci pisemności oświadczenia pracodawcy. Nadto musi wskazywać w jakim zakresie dokonywana jest zmiana i jakie nowe warunki są proponowane pracownikowi oraz okoliczności uzasadniające wypowiedzenie i wprowadzenie zmienionych warunków.

Strona pozwana wręczyła w dniu 28.10.2020r. powodowi wypowiedzenie zmieniające wskazujące przyczyny jego dokonania. Pismo określało także w jakim zakresie następuje zmiana umowy o pracę. W tym wypadku zmiana dotyczyła miejsca świadczenia pracy.

Powód zatrudniony jest obecnie na stanowisku Kierownika Zespołu Sprzedaży, któremu podlegają kierownicy ds. sprzedaży i kontaktów z klientami, a tym z kolei – doradcy. Oznacza to, że powód zarządza rozproszonym zespołem wykonującym pracę w terenie. Również sam, z uwagi na charakter powierzonych mu zadań, musi przemieszczać się jeżdżąc do podległych mu kierowników. Specyfika pracy pracownika mobilnego powoduje, iż miejsce pracy takiej osoby powinno zostać określone w umowie o pracę jako pewien określony obszar. Powinien być on zsynchronizowany z terenem, na którym pracownik w sposób stały wykonuje swoje obowiązki. „Sposób określenia miejsca pracy musi być bowiem powiązany z rodzajem pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 350/00, OSNP 2003 nr 2, poz. 36). Ad casum powstaje pytanie, czy swoboda w ustalaniu miejsca świadczenia pracy zezwala na takie ukształtowanie miejsca świadczenia pracy, by obejmowało ono pewien obszar geograficzny, a nie stały punkt, czy stałe punkty. Odpowiedź jest jednoznaczna. Takie ukształtowanie miejsca świadczenia pracy jest możliwe, bowiem żaden przepis nie wyklucza takiego postanowienia umowy. Wypada też zasygnalizować, iż interpretacja przeciwna – zgodnie z którą nie byłoby możliwości określenia miejsca świadczenia pracy na zasadzie określenia obszaru, na którym wykonuje swą pracę pracownik mobilny – prowadziłaby do sytuacji, w której pracownicy mobilni nie mieliby w ogóle oznaczonego miejsca pracy, co dyskryminowałoby tę grupę pracujących. Mówiąc o obszarowo określonym miejscu





żadnych zmian. Delegacje natomiast, zarówno przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego, jak i po ich wejściu w życie, były wystawiane w taki sam sposób tj. w formie elektronicznie z akceptacją przez przełożonego. Tym samym, wskazany argument także przemawia za uznaniem określenia nowego miejsca pracy powoda jako dokonanego contra legem.

Z uwagi na powyższe, Sąd uznał, iż zaproponowanie pracownikowi zmiany warunków pracy w zakresie miejsca pracy poprzez wskazanie tzw. powiatów sąsiadujących, na terenie których powód nie świadczył pracy, a możliwość jej wykonywania jest przedstawiana jako hipotetyczne i teoretyczne sytuacje, nie może być uznana za odpowiadającą literze prawa. Tym samym, zdaniem Sądu, czyni wypowiedzenie z dnia 28.10.2020r., niezgodnym z prawem. Wypowiedzenie warunków umowy o pracę musi być uzasadnione nie tylko co do przyczyny dokonanego wypowiedzenia, ale także musi wykazywać zasadność i realną potrzebę wprowadzenia zmian proponowanych w oświadczeniu pracodawcy. Zdaniem Sądu, w okolicznościach niniejszej sprawy, pracodawca nie wykazała powyższych przesłanek. Wręcz przeciwnie, z poczynionych ustaleń wynika, iż przedstawione w wypowiedzeniu warunki dotyczące określenia miejsca pracy nie były powiązane tylko z likwidacją jednego ze stanowisk Kierownika Zespołu Sprzedaży w Makroregionie 1 i potrzebą powierzenia tak szeroko określonego miejsca pracy powodowi. Co istotne, rozszerzenie miejsca pracy powoda poprzez wskazanie powiatów sąsiadujących nie znalazło uzasadnienia, ani w wypowiedzeniu wręczonym powodowi, ani w piśmie skierowanym do związku zawodowego w ramach konsultacji. Dopiero w toku procesu przedstawiono argumenty w omawianym zakresie tj. odnośnie przemieszczania się klienta lub problemów z wystawianiem delegacji.

Niezależnie od powyższych kwestii, zasadności i realności przyczyn wypowiedzenia oraz nowo zaproponowanych warunków, strona powodowa postawiła zarzut braku prawidłowej konsultacji ze związkiem zawodowym reprezentującym K. S..

Powód, jako wskazany uchwałą zarządu związku zawodowego OPZZ „Konfederacja Pracy” członek upoważniony do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, podlegał szczególnej ochronie wynikającej z art.32 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych. Art.32 ust.1 pkt 2 ww. ustawy nie pozwala pracodawcy jednostronnie zmienić warunków pracy imiennie wskazanemu członkowi zarządu organizacji związkowej lub innemu jej pracownikowi upoważnionemu do jej reprezentowania - z wyjątkiem, gdy dopuszczają to odrębne przepisy. Takim odrębnym przepisem jest między innymi art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.3.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami z przyczyn niedotyczących pracowników (dalej też ustawa o zwolnieniach grupowych). Zgodnie z jego brzmieniem przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 ustawy z 13.03.2003r. 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. Art.5 ust.5pkt 4 ww. ustawy wskazuje, iż w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi będącemu członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnionemu do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Tym samym, pracodawca, bez zgody organizacji związkowej, nie mógł rozwiązać z powodem umowy o pracę, mógł natomiast wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy i do dokonania tej czynności nie była wymagana zgoda związku zawodowego, którego członkiem był powód (szerzej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2006 r. II PK 287/05, wyrok SN z 8 grudnia 2016r. II PK 262/15 i powołane tam orzecznictwo).

Zgodnie z art. 38 § 1 kp pracodawca o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Organizacja związkowa ma 5 dni - od otrzymania zawiadomienia - na zgłoszenie

na piśmie pracodawcy umotywowanych zastrzeżeń, po rozpatrzeniu których pracodawca podejmuje decyzję w przedmiocie wypowiedzenia.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 09.05.2013r. ( II PK 248/12 ) „ (...) ustanowienie tego obowiązku ma umożliwić zakładowej organizacji związkowej dokonanie oceny zasadności zamiaru pracodawcy, z uwzględnieniem konkretnej sytuacji faktycznej. Dlatego z reguły nie jest wystarczające podanie związkowi zawodowemu samej przyczyny uzasadniającej - zdaniem pracodawcy - zmianę warunków zatrudnienia, ale konieczne jest wskazanie także warunków, jakie pracodawca zamierza zaproponować pracownikowi. Skarżący pomijają jednak, że obowiązek realizacji tego wymagania nie jest celem samym w sobie, ale służy umożliwieniu związkowi zawodowemu dokonania rzeczywistej oceny zindywidualizowanej decyzji pracodawcy.”

Jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń, które nie były sporne między stronami, u pozwanego od kilku lat trwają działania polegające na zmniejszaniu stanu zatrudnienia, w tym w dziale sprzedaży. Powoduje to potrzebę dokonywania zmian m.in. w zakresie obszaru działania pracowników, w tym kierowników zespołów sprzedaży. Bez wątplenia w 2020r. powód podpisał w dniu 01.04.2020r. porozumienie zmieniające jego miejsce pracy. Tym samym, doszło do poszerzenia obszaru działania pracownika poprzez dołączenie dodatkowych powiatów, w tym tzw. powiatów sąsiadujących. Przed dokonaniem wypowiedzenia zmieniającego z 28.10.2020r. pracodawca również zamierzał zawrzeć z powodem porozumienie zmieniające-poszerzające miejsce pracy powoda. Z uwagi na brak zgody ze strony K. S. dokonano wypowiedzenia zmieniającego dołączając dodatkowe powiaty wraz z tzw. powiatami sąsiadującymi. W związku z tym pracodawca uprzednio przedstawił organizacji związkowej informację zawierającą wskazanie przyczyn dokonywanego wypowiedzenia wraz z propozycją zmian w zakresie umowy o pracę. W ocenie Sądu, jakkolwiek uzasadnienie zawarte w zawiadomieniu z 01.10.2020r. jest szerokie i zawiera informacje dotyczące przyczyn proponowanych zmian, nie mniej jednak nie pozwala na rzeczywistą ocenę sytuacji pracownika po ewentualnej zmianie. Należy podkreślić, iż dopiero na etapie postępowania sądowego pojawiła się kwestia rozróżnienia w ramach zdefiniowanego miejsca pracy powoda na region faktycznej pracy K. S. oraz tereny sąsiadujące. Należy wskazać, iż słusznie organizacja związkowa w ramach konsultacji starała się ustalić następstwa bardzo szeroko określonego miejsca świadczenia pracy przez powoda. W ocenie Sądu, bez znaczenia dla prawidłowości konsultacji, jest okoliczność, że w taki sam sposób dokonywano zmiany warunków pracy innym BL-om, a także, że przed wręczeniem wypowiedzenia, zaproponowano powodowi zawarcie w tym zakresie porozumienia. Sąd stoi na stanowisku, iż stosowne informacje winny w ramach konsultacji ze związkiem zawodowym zostać przekazane organizacji związkowej. Należy podkreślić, iż w zawiadomieniu organizacji związkowej zabrakło informacji dotyczących przyczyn określenia miejsca pracy powoda poprzez dodanie powiatów sąsiadujących.

Reasumując, Sąd stanął na stanowisku, iż formalnie konsultacja z organizacją związkową została przeprowadzona, nie mniej jednak nie pozwalała ona na rzeczywistą i rzeczową ocenę przez związek zaproponowanych zmienianych warunków pracy. Należy podkreślić, iż argumenty dotyczące powiatów sąsiadujących zostały przedstawione dopiero w toku postępowania sądowego.

Biorąc pod uwagę poczynione ustalenia i przedstawione rozważania, należy uznać, iż pozwany nie dopełnił obowiązku ciążącego na nim na mocy art. 38 kp.

Konkludując, Sąd uznał dochodzone roszczenie za uzasadnione. Dlatego też, na podstawie art. 45 par. 1 kp w zw. z art. 47(1) kp, zasądził na rzecz powoda dochodzone odszkodowanie w kwocie 38 326,35 złotych (punkt I wyroku). W piśmie z dnia 18.01.2020r. strona powodowa sprecyzowała swoje roszczenie dochodząc kwoty 38 327 zł tytułem odszkodowania. Biorąc pod uwagę, iż powodowi przysługuje roszczenie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia ( art. 36 par. 1 pkt.3 kp w zw. z art. 47(1) kp), które wynosi zasądzoną w punkcie I wyroku kwotę, w pozostałym zakresie powództwo należało oddalić, o czym orzeczono w punkcie II wyroku.

O kosztach procesu rozstrzygnięto po myśli art. 100 kpc w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. w punkcie III wyroku.

O kosztach sądowych, tj. niewiszczonej przez powoda opłacie od pozwu, orzeczono po myśli art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 100 kpc ( punkt IV wyroku).

W punkcie V wyroku orzeczono o rygorze natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477(2) § 1 k.p.c.

SSR Grażyna Giżewska-Rozmus