

Sygn. akt IV Pa 104/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 października 2017 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SSO Beata Urbańska-Woike (spr.)

Sędziowie: SSO Beata Kurowska

SSR del. Sławomir Polak

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Fronckiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 października 2017 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa E. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w B.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy w Kętrzynie

z dnia 30 czerwca 2017 r., sygn. akt IV P 25/16

I. oddala apelację;

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

SSR Sławomir Polak SSO Beata Urbańska-Woike SSO Beata Kurowska

UZASADNIENIE

Powód E. K. wniósł pozew o uznanie wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne.

W uzasadnieniu pozwu podał, że był zatrudniony u pozwanego od 13 marca 2001r. na stanowisku dyrektora, miał również umocowanie do reprezentacji spółki – matki pozwanego P. sp. z o. o w B.. Sytuacja uległa zmianie po zmianie struktury właścicielskiej w firmie (...). z o. o w B.. Powodowi zostały cofnięte pełnomocnictwa, został on zobowiązany do powstrzymania się od rozporządzania majątkiem pozwanego i zaciągania w jego imieniu zobowiązań. W grudniu 2015r. w okresie urlopu wypoczynkowego powoda został on zobowiązany do zwrotu samochodu służbowego. W miesiącu lutym 2016r. pozwany odmówił udzielenia powodowi urlopu wypoczynkowego. Z uwagi na stan zdrowia powód do 14 czerwca 2016r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W trakcie korzystania ze zwolnienia lekarskiego powód został poproszony o przybycie w dniu 13 czerwca 2016r. do C.. Tam oświadczone mu, że dotychczasowe warunki wynagrodzenia powoda są nie do przyjęcia i że pozwany dokonuje zmiany warunków pracy polegające na tym, że powód otrzyma stanowisko dotyczące spraw ekonomicznych z wynagrodzeniem 3000 zł. Powód oświadczył, że jest na zwolnieniu lekarskim, a ponadto jest w okresie ochronnym z powodu wieku emerytalnego. Pozwany stwierdził

wówczas, że i tak musi wypowiedzieć warunki pracy. Powód podniósł, że nie otrzymał pisma wypowiadającego warunki pracy i płacy.

W dniu 15 czerwca 2016r. po stawieniu się do pracy zwrócił się do pozwanego na piśmie o dostarczenie mu pisma zmieniającego nowe warunki zatrudnienia. Powód otrzymał takie pismo, ale z datą 15 czerwca 2016r. a nie z datą 13 czerwca 2016r. z miejscem sporządzenia B., a nie C..

W ocenie powoda ta okoliczność stanowi, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy jest wadliwe ponadto powód kwestionuje przyczynę – likwidację stanowiska gdyż na spotkaniu w dniu 13 czerwca 2016r. jedynym tematem była wysokość dotychczasowego wynagrodzenia powoda, a zaproponowane warunki pracy i płacy zostały sformułowane w taki sposób, aby powód ich nie przyjął, bądź też aby ostatecznie zniechęcić powoda do zatrudnienia i rozwiązania umowy o pracę przez samego powoda.

Pismem procesowym z dnia 7 listopada 2016r. powód zmodyfikował żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie odszkodowania w wysokości 71.158,75 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu pozwanemu.

Pozwany – R. sp. z o. o w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa i zarzucił, że spółka w której pracował powód była spółką zależną od spółki (...) sp. z o. o, w której od listopada 2015r. jedynym udziałowcem jest Przedsiębiorstwo Usługowo – Handlowe (...) sp. z o. o w M., którego nowy zarząd odwołał udzielone powodowi pełnomocnictwa aby mieć realny wpływ na funkcjonowanie i podejmowanie decyzji przez pozwanego. Pozwany podniósł, że powód świadczył pracę do 13.11.2015r., a następnie przebywał bądź na zwolnieniu lekarskim, bądź korzystał z urlopu wypoczynkowego, (od 1 stycznia 2016r. do 14 czerwca 2016r. przebywał na zwolnieniu lekarskim). W takiej sytuacji pozwany poprosił powoda o zwrot samochodu służbowego, którego udostępnienie miało służyć do wykonywania obowiązków służbowych. Pozwany zarzucił ponadto, że w dniu 13 czerwca 2016r. powodowi wręczono wypowiedzenie warunków pracy i płacy, ale powód odmówił jego przyjęcia, natomiast na jego żądanie zostało mu dostarczone w dniu 16 czerwca 2016r., przy czym z uwagi na fakt, iż pismo w dniu 13 czerwca 2016r. pozostawało u M. D. (1), pozwany wydrukował ponownie pismo wypowiadające warunki pracy i płacy z datą 15 czerwca 2016r. Pozwany zarzucił, że nie zostały naruszone przepisy art. 39 k.p. i art. 41 k.p., albowiem wypowiedzenie warunków pracy i płacy nastąpiło z przyczyn określonych w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w wyniku zmian organizacyjnych zostało bowiem zlikwidowane stanowisko pracy powoda, albowiem zarząd spółki w sposób bezpośredni prowadzi działalność w poszczególnych gospodarstwach.

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2017r. Sąd Rejonowy w Kętrzynie IV Wydział Pracy powództwo oddalił oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.039,96 zł tytułem zwrotu kosztów procesu .

Powyższe rozstrzygnięcie zostało poprzedzone następującymi ustaleniami i zważeniami Sadu Rejonowego :

W dniu 13 marca 2001r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie z zawartą umową o pracę powód został zatrudniony na stanowisku dyrektora z wynagrodzeniem 4,5 – krotności wynagrodzenia miesięcznego w sektorze przedsiębiorstwa gospodarki narodowej .

Powód posiadał pełnomocnictwa do reprezentowania spółki przed organami władzy, urzędami, bankami, kontrahentami, składania oświadczeń woli w imieniu spółki . Posiadał również pełnomocnictwo do sporządzania i podpisywania deklaracji podatkowych, podpisywania dokumentów i pism oraz składania pism i dokumentów kierowanych do organów podatkowych spółki – matki pozwanej – Spółki (...) sp. z o. o w B. .

Udziałowcem pozwanej spółki była spółka (...) sp. z o. o, która posiadała całość udziałów spółki .

W listopadzie 2015r. spółka – Przedsiębiorstwo Usługowo – Handlowe (...). z o. o w M. kupiła wszystkie udziały spółki (...) sp. z o. o . Pismem z dnia 10.11.2015r. nowy zarząd odwołał udzielone powodowi pełnomocnictwa do czasu ustalenia nowych zasad współdziałania z nowym zarządem .

Do listopada 2015r. w strukturze organizacyjnej pozwanej spółki przewidziane było m. in. stanowisko dyrektora i asystenta dyrektora, specjalista ds. budowlanych i inwestycji. Po listopadzie 2015r. w strukturze organizacyjnej spółki takie stanowiska nie zostały przewidziane .

Powód świadczył pracę do dnia 13 listopada 2015r., od dnia 16 listopada 2016r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim bądź na urlopie wypoczynkowym, a od 4 stycznia 2016r. do 14 czerwca 2016r. przebywał na zwolnieniu lekarskim .

Dnia 8 czerwca 2016r. pozwany wysłał powodowi zapytanie o możliwości spotkania się w dniu 13 czerwca 2016r. w C. w hotelu (...). Powód odpowiedział, że stawi się na godzinę 13.00 .

Spotkanie odbyło się z inicjatywy powoda .W trakcie spotkania prezes zarządu pozwanej spółki przedstawił stanowisko spółki w sprawie wypowiedzenia warunków pracy i płacy powodowi, odczytał pismo. Wówczas powód oświadczył, że nie podpisze i nie przyjmie tego dokumentu, gdyż jest na zwolnieniu lekarskim. Powodowi zaproponowano nowe warunki pracy od 1 października 2016r. – stanowisko specjalisty ds. analiz ekonomicznych oraz wynagrodzenie w kwocie 3.000,00 zł. Jako przyczynę zmian wskazano likwidację stanowiska dyrektora w związku ze zmianami organizacyjnymi wynikającymi z faktu, iż zarząd spółki dokonuje czynności w zakresie prowadzenia spraw spółki i jej reprezentacji. W związku z odmową przyjęcia prezes zarządu umieścił adnotację o odmowie przyjęcia, a pismo przekazał M. D. (1) .

Po odmowie podpisania wypowiedzenia umowy warunków pracy i płacy spotkanie się zakończyło, a powód opuścił hotel .

W dniu 15 czerwca 2016r. o godz. 19:24 i 20:22 powód drogą elektroniczną zwrócił się do pozwanego o doręczenie pisma dotyczącego zmiany warunków zatrudnienia, o którym była mowa w dniu 13 maja 2016r., a którego mu nie wręczono i nie mógł się z nim zapoznać .

P. K. (1) wydrukował ponownie pismo z komputera wstawiając datę „15 czerwca 2015r.”, pozostała treść pisma pozostawała bez zmian .

Dnia 16 czerwca 2016r. o godz. 7:48 P. K. (1) wysłał na skrzynkę pocztową powoda informację, że w dniu dzisiejszym pismo będzie dostarczone do biura w B., jednocześnie zarzucając, że w dniu 13 czerwca 2016r. powód odmówił przyjęcia tego pisma .

W dniu 16 czerwca 2016r. powód potwierdził odbiór wypowiedzenia zmieniającego .

Od 17 czerwca 2016r. do 27 lipca 2016r. powód przebywał na urlopie wypoczynkowym, a od 27 lipca 2016r. ponownie za zwolnieniu lekarskim .

Powód w czerwcu 2016r. był w okresie ochronnym z powodu wieku przedemerytalnego .

Stan faktyczny sprawy Sąd Rejonowy ustalił na podstawie akt osobowych powoda, pełnomocnictw k. 22, 25, odwołania pełnomocnictw k. 40 – 41, odpisu KRS k. 113 – 114, struktury organizacyjnej spółki k. 131 – 132, list obecności k. 122 – 129, maili stron k. 50 – 51, 52 – 53, 55, pisma wypowiadającego warunki pracy i płacy powoda k. 56, zeznań świadka M. D. (1) k. 183v – 184, zeznań pozwanego P. K. (1), zeznań powoda w zakresie odmowy przyjęcia wypowiedzenia warunków pracy i płacy k. 186 – 187).

Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom świadka M. D. (1)., uznając je za są logiczne, spójne, uzupełniające się z zeznaniami pozwanego, tworząc spójną całość. Sąd ten uznał również za wiarygodne zeznania pozwanego co do przebiegu spotkania w dniu 13 czerwca 2016r. w C.. Zeznania pozwanego w tym zakresie są spójne z zeznaniami świadka M. D.. Sąd Rejonowy również dał wiarę zeznaniom pozwanego co do okoliczności daty „15 czerwca 2016” figurującej w piśmie wypowiadającym powodowi warunki pracy i płacy, a doręczonym powodowi w dniu 16 czerwca 2016r. W sytuacji, kiedy pismo wypowiadające warunki pracy, którego powód nie przyjął w dniu 13 czerwca 2016r. pozostawało

w dyspozycji świadka M. D., to przyjął za wiarygodne twierdzenia pozwanego, że w związku z żądaniem powoda zgłoszonym w dniu 15.06.2016r. o doręczenie mu pisma, o którym była mowa w dniu 13 czerwca 2016r. pozwany, drukując pismo dla powoda wstawił datę „15 czerwca 2016r”.

W ocenie Sądu Rejonowego roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.

Przede wszystkim, w ocenie Sądu I instancji, zebrany materiał dowodowy w sprawie daje podstawy do stwierdzenia, że w dniu 13 czerwca 2016r. pozwany próbował wręczyć powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Świadczą o tym zeznania świadka M. D., pozwanego, jak i samego powoda. Z zeznań powoda w sposób jednoznaczny wynika, że po otrzymaniu informacji od pozwanego odmówił on przyjęcia (podpisania pisma). Sam powód w swoich zeznaniach mówi, że pozwany trzymał kartkę, której treści jednak nie widział, jednakże jednocześnie zeznał, że nie podpisze tego absolutnie.

W ocenie Sądu Rejonowego tę konkretną sytuację należy traktować jako realną możliwość zapoznania się powoda z treścią pisma. Powód miał możliwość zapoznania się z pismem, a następnie jego przyjęcia, czy też odmowy podpisu. To stanowcze zachowanie powoda „absolutnie nie podpiszę” skutkowało tym, że powód stracił szansę na zapoznanie się z pismem. Nielogicznym natomiast jest, aby pozwany w obecności świadka domagał się od powoda podpisania dokumentu o zupełnie innej treści, aniżeli o której mówił w czasie spotkania.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż wypowiedzenie warunków pracy i płacy pracownikowi jest jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy, który wywołuje swój skutek w chwili złożenia go pracownikowi. Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie jest - zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.) - złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Ponieważ dla oświadczenia woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy przewidziana została forma pisemna, oświadczenie woli uważa się złożone adresatowi z chwilą prawidłowego doręczenia mu pisma zawierającego to oświadczenie.

Dla spełnienia warunku złożenia pracownikowi oświadczenia woli jest konieczne, aby adresat rzeczywiście zapoznał się z treścią pisma. Sąd Rejonowy podzielił poglądy wyrażone przez Sąd Najwyższy, że z art. 61§1 zdanie pierwsze kc w związku z art. 300 kp wynika, iż oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę, czy też wypowiedzenie warunków pracy i płacy wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli (pracownik) mógł realnie zapoznać się z jego treścią (por. uchwałę z dnia 6 października 1998r., III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999 Nr 3, poz. 80; uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 9 września 1999r. III ZP 5/99, OSNAPiUS 2000 Nr 4, poz. 131; OSP 2000 nr 87-8, poz.103, z glosą T. Liszcz oraz wyroki z dnia 16 marca 1995r. I PRN 2/95, OSNAOiUS 1995 Nr 18, poz. 229; z dnia 9 grudnia 1999r., I PKN 430/99, OSNAPiUS 2001 Nr 9, poz.309; z dnia 26 listopada 2003r. I PK 490/02, OSNP 2004 Nr 20, poz. 353 oraz z dnia grudnia 2008r. I PK 88/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 4, s. 196). W sytuacji, gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, z własnej woli, celowo nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, czy też odmawia jej przyjęcia, należy przyjąć, iż zostało mu ono skutecznie złożone (por. wyroki: z dnia 11 grudnia 1996r., I PKN 36/96, OSNP 1997 Nr 14, poz. 251; z dnia 13 grudnia 1996r., I PKN 41/96, ONNP 1997 Nr 13, poz. 268; z dnia 23 stycznia 1998r. , I PKN 501/97, OSNP 1999 Nr 1, poz. 15).

W ocenie Sądu Rejonowego odmowa podpisu pisma przez powoda była równoznaczna z odmową zapoznania się z jego treścią. To zachowanie się powoda spowodowało, że mając możliwość zapoznania się z treścią pisma do jego zapoznania nie doszło. Sam powód nawet w pozwie przyznaje, że miał możliwość zapoznania się z treścią pisma o czym świadczy sformułowanie (k. 6) pozwu „Powód nie zabrał pisma, zmieniającego proponowane mu nowe warunki streszczonego przez...”

Z kolei zgodnie z treścią art. 5 ust.5 ppkt 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (j.t. Dz. U. 2016. 1474), co podkreślił Sąd Rejonowy, 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. Natomiast z przepisu art. 5 ust. 4 cyt. ustawy wynika, że

wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy, o którym mowa w art. 41 kp, jest dopuszczalna niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Przepisy art. 5 ust. 3 – 6 cyt. ustawy stosuje się do tak zwanych zwolnień „indywidualnych” (art. 10 ust. 1 cyt. Ustawy).

W niniejszej sprawie pozwany wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy wskazując jako przyczynę likwidację stanowiska, które powód zajmował w związku z przejęciem przez zarząd czynności w zakresie prowadzenia spraw i reprezentowania spółki.

Zdaniem Sądu I instancji, nie jest on uprawniony do badania celowości, zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia, zmian struktury organizacyjnej zakładu. Kwestia ta należy bowiem do sfery organizacyjnej (autonomicznej) pracodawcy. Ocenie podlega jedynie kwestia prawdziwości, czy też pozorności likwidacji stanowiska, jako bezpośredniej przyczyny takiego wypowiedzenia.

W dalszej kolejności Sąd I instancji przyjął w oparciu o relacje jedyne go świadka oraz pozwanego, iż nowy właściciel prowadzi praktykę bezpośredniego zarządzania spółkami i gospodarstwami przez zarząd. W związku z powyższym została podjęta decyzja o likwidacji stanowiska pracy powoda – dyrektora i w związku z powyższym zostały cofnięte mu pełnomocnictwa do reprezentowania pozwanej spółki na zewnątrz. Nie doszło zatem do pozornej likwidacji stanowiska dyrektora pozwanej spółki. Większość zadań dyrektora została przejęta przez zarząd spółki - reprezentowanie spółki przed sądami, organami władzy, urzędami, bankami, kontrahentami, składania oświadczeń woli w imieniu spółki, prowadzenie i zarządzanie spółką. Pracodawca ma prawo decydowania o tym, że czynności wykonywane przez pracownika na likwidowanym stanowisku mogą być przeniesione innym pracownikom (na innych stanowiskach pracy), a nawet osobom (podmiotom) nie pozostającym z pracodawcą w stosunku pracy. Dochodzi wówczas do likwidacji stanowiska pracy, mimo, że nadal określone zadania się wykonuje na rzecz pracodawcy (por. wyrok SN z 12.01.2001r. I PKN 541/00 OSNP 2003/11/269, z 12 grudnia 2001 I PKN 733/00, OSNP 2003/23/569).

Przepis § 1 art. 42 kp nakazuje do wypowiedzeń wynikających z warunków pracy i płacy stosować przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę w sposób odpowiedni. Wypowiedzenie zmieniające musi być uzasadnione, a o ocenie zasadności decydują także zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy.

Orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że już samo cofnięcie pełnomocnictw do czynności zwykłego zarządu stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie pracownikowi warunków pracy i płacy (por. wyrok SN z dnia 2 września 1999r. I PKN 249/99 OSNP 2000/24/901).

Zdaniem Sądu Rejonowego, w związku z cofnięciem pełnomocnictw powodowi zlikwidowano de facto jego stanowisko pracy.

Sąd ten zauważył, iż pozwany nie mógł rozwiązać z powodem umowy o pracę z uwagi na fakt, iż jest on w okresie ochronnym, o którym mowa jest w art. 39 kp. Powód - jak wynika z akt osobowych - ukończył Akademię (...) w O., z zawodu jest inżynierem rolnictwa. Posiada również stopień naukowy doktora nauk rolniczych w zakresie agronomii. Pozwany zaproponował powodowi stanowisko nie kierownicze – specjalisty ds. analiz ekonomicznych, uwzględniając rodzaj prowadzonej przez pozwaną spółkę działalności gospodarczej – związanej z rolnictwem, praca jaką miał wykonywać powód odpowiadała jego kwalifikacjom. Odnosząc się do kwestii zaproponowanego wynagrodzenia Sąd I instancji zauważył, iż należy mieć na uwadze, że stanowisko niekierownicze jest z reguły niżej płatne od kierowniczego. Ponadto, należy mieć na uwadze fakt, iż zakres obowiązków jakie spoczywały na powodzie jako dyrektora spółki był o wiele większy i o wiele większa była odpowiedzialność aniżeli na stanowisku specjalisty analiz ekonomicznych, jak również fakt, iż poprzednim właścicielem była firma zagraniczna. Nowy udziałowiec – firma polska, znająca realia rynku w tym terenie (...) wynagrodzenie na stanowisku specjalisty analiz ekonomicznych dostosowała niejako do wynagrodzenia odpowiadającego stanowisku jakie zostało zaproponowane powodowi.

Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Rejonowy na podstawie art. 45§ 1 kp a contrario powództwo powoda oddalił oraz orzekł o kosztach procesu zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy , tj. na podstawie art. 98§1 k.p.c.

Powyższy wyrok w całości zaskarżył powód.

Na podstawie art. 368 § 1 pkt 2 k.p.c. zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 30 § 3 k.p. poprzez uznanie, że wypowiadając powodowi warunki pracy i płacy pozwany dokonał tego w formie pisemnej,
- art. 42 § 1, 2 i 3 k.p. poprzez uznanie, że pozwany swoimi działaniami zmierzał do kontynuacji stosunku pracy z powodem,
- art. 45 § 1 kp w zw. z art. 42 § 1 kp poprzez uznanie, że dokonane powodowi wypowiedzenie warunków pracy i płacy było zgodne z prawem,
- art. 61 § 1 kc w zw. z art. 300 kp poprzez uznanie, że powód miał możliwość zapoznania się z treścią pisma o wypowiedzeniu zmieniającym w dniu 13 czerwca 2016r w C.,

oraz prawa procesowego t. j.:

- przepisu art. 233 § 1 kpc, poprzez:

1. przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i w konsekwencji dokonanie błędnych ustaleń faktycznych, polegające na przyjęciu, że:

a) pozwany w dniu 13 czerwca 2016 r. dysponował pisemnym oświadczeniem woli o wypowiedzeniu powodowi warunków pracy i płacy i usiłował to pismo wręczyć powodowi,

b) powód w dniu 13 czerwca 2016 r. mógł zapoznać się z treścią pisma o wypowiedzeniu zmieniającym, które rzekomo miał pozwany i odmówił przyjęcia tego pisma od pozwanego,

c) P. K. (1) zmienił datę dokumentu wypowiadającego powodowi warunki pracy i płacy z 13.06.2016 r. na 15.06.2016 r. skoro z żadnych uzasadnionych powodów nie wynikała konieczność dokonania takiej zmiany,

d) zaproponowane powodowi warunki pracy i płacy odpowiadały jego kwalifikacjom i doświadczeniu i nie zmierzały do tego, by powód odmówił ich przyjęcia,

2. pominięcie przy dokonywaniu ustaleń faktycznych, że:

a) powód w mailach z dnia 15.06.2016 r. domagał się dostarczenia mu tego samego pisma, z którym nie mógł się zapoznać w dniu 13.06.2016 r.,

b) P. K. (1) w mailu z dnia 16.06.2016 r. zapewnił powoda, iż będzie się mógł zapoznać z tym samym pismem, które miał na spotkaniu w dniu 13.06.2016 r.,

c) zgodne z praktyką jak i logiką byłoby przygotowanie na spotkanie w dniu 13.06.2016 r. dwóch egzemplarzy pisma wypowiadającego umowę o pracę,

d) nielogiczne byłoby przekazanie egzemplarza pisma o wypowiedzeniu powodowi warunków pracy i płacy J. D., skoro nie był on pracownikiem ani udziałowcem pozwanej spółki ani nie zasiadał w jej władzach,

e) z wyjaśnień powoda wynikało, że jedynym argumentem podnoszonym w trakcie spotkania w C., który miałby uzasadnić zmianę powodowi warunków pracy i płacy było to, iż jego zarobki są zbyt wysokie,

f) wcześniejsze postępowanie pozwanego polegające min. na tym, że powodowi w praktyce uniemożliwiono wykonywanie obowiązków wynikających z umowy o pracę pozbawiając niezbędnych do tego narzędzi, ignorowano liczne próby kontaktu, nie odpowiadano na pytania, odmawiano udzielenia urlopu - zmierzało do tego by powód sam rozwiązał stosunek pracy,

g) późniejsze postępowanie pozwanego polegające min. na tym, że w odpowiedzi na zapytanie powoda pozwany przedstawił mu wprowadzającą w błąd informację, że wypłata dodatku wyrównawczego będzie dokonywana tylko przez okres 6 miesięcy - zmierzało do tego, by powód sam rozwiązał stosunek pracy,

h) zaproponowane powodowi wynagrodzenie było kilkadziesiąt razy niższe od dotychczas otrzymywanego, jak również - odmiennie niż w dotychczasowej umowie o pracę - nie było objęte mechanizmem automatycznego wzrostu wraz ze wzrostem przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw ogłaszanego przez Prezesa GUS,

i) okoliczności spotkania (w szczególności oddalone miejsce, hotel a nie biuro spółki), a także jego przebieg (w szczególności stwierdzenia padające w trakcie rozmowy ze strony przedstawicieli pozwanego, sugerujące że prowadzą z powodem negocjacje, sposób prowadzenia rozmowy w jednej z typowych technik negocjacji) wskazywały na to, iż celem pozwanego było wywołanie u powoda przekonania, iż w istocie negocjuje on z nim zmianę warunków zatrudnienia.

Pełnomocnik powoda wniósł o dopuszczenie dowodu z wydruków ofert pracy w portalu Pracuj.pl na okoliczność jakiego wykształcenia wymaga się od kandydatów na stanowisko analityka finansowego. Powołanie tego dowodu stało się konieczne dopiero na etapie postępowania apelacyjnego z uwagi na fakt, że dopiero z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że Sąd I instancji uznał, że nowe stanowisko zaproponowane powodowi odpowiada jego kwalifikacjom, choć nie wynika to z dowodów zgromadzonych w aktach sprawy.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 85 516,98 zł wraz z ustawowymi odsetkami od tej kwoty liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty,

- zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Ponadto, wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W obszernym uzasadnieniu środka odwoławczego pełnomocnik powoda wskazywał na okoliczności, które - w jego ocenie - przemawiają za przyjęciem odmiennego, niż ustalił Sąd Rejonowy, przebiegu spotkania w dniu 13 czerwca 2016r. To z kolei prowadziło do konstatacji, iż wypowiedzenie warunków pracy i płacy nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracy, bowiem zostało dokonane bez zachowania formy pisemnej. W dalszej kolejności strona skarżąca przywoływała argumenty mające świadczyć, iż wypowiedzenie zmieniające w rzeczywistości z góry obliczone było na definitywne rozwiązanie z powodem umowy o pracę, albowiem nowe warunki, obiektywnie je oceniając, były dla powoda nie do przyjęcia.

Na rozprawie odwoławczej pozwany wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem II instancji, podkreślając jednocześnie trafność rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w Kętrzynie.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył , co następuje ;

Apelacja nie zawiera uzasadnionych podstaw.

Wywody apelacji są jedynie wyrazem subiektywnego przekonania jej autora o słuszności podnoszonej argumentacji , odwołującej się głównie do tej wersji przebiegu spotkania z dnia 13 czerwca 2016r., którą finalnie przedstawił powód . Skarżący odwoływał się do własnej , subiektywnej oceny dowodów, przekonując , iż świadczą one o niezgodnym z przepisami prawa oraz nieuzasadnionym wypowiedzeniu warunków pracy i płacy.

Z prezentowanym w apelacji stanowiskiem Sąd Okręgowy się nie zgadza.

W pierwszej kolejności pokreślić należy, iż Sąd odwoławczy jest sądem merytorycznym i ma obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej oceny. W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne i ocenę prawną Sądu Rejonowego. Uznać je należy za prawidłowe, pisemne motywy wyroku obszernie i wyczerpująco przedstawiają cały ciąg zdarzeń jak i logicznie uzasadniają zasadność oddalenia powództwa. Ustalenia te i ocenę prawną Sąd Okręgowy przyjmuje za własne. Jedynie tytułem uzupełnienia ustalonego stanu faktycznego należy dodać, iż w dniu 16 czerwca 2016r. powód zwrócił się pisemnie do prezesa zarządu pozwanej spółki o wyjaśnienie kwestii wypłaty dodatku wyrównawczego w związku z wypowiedzeniem zmieniającym. W odpowiedzi pismem z dnia 19 lipca 2016r. otrzymał odpowiedź , iż wysokość dodatku zostanie ostatecznie ustalona z chwilą nabycia do niego prawa, tj. z chwilą wejścia w życie zmian wprowadzonych wypowiedzeniem zmieniającym. Według aktualnego wyliczenia powodowi przysługiwałby dodatek w wysokości 24.597,82 zł w okresie do 6 miesięcy.

W dniu 21 lipca 2016r. pełnomocnik powoda wystosował do pozwanej spółki pismo zawierające przekonanie , iż w stosunku do powoda zastosowanie znajduje przepis art. 5 ust. 6 ustawy z dnia 13 marca 2013r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy (...) , który gwarantuje powodowi wypłatę dodatku wyrównawczego do końca okresu ochronnego . Pismem z dnia 5 sierpnia 2016r. powód oświadczył pracodawcy, iż w związku z jego stanowiskiem o wypłacaniu dodatku jedynie przez okres 6 miesięcy nie widzi możliwości kontynuowania zatrudnienia w takich warunkach i z tego powodu nie zgadza się na zaproponowane mu zmienione warunki zatrudnienia .

(dowód : pisma z dnia : k. 71 , 130, 142)

Z racji podzielenia przez Sąd Okręgowy stanowiska Sądu I instancji zbędne jest ponowne przytaczanie argumentów wskazanych przez ten Sąd , a wystarczy jedynie odnieść się do tych ustaleń i ocen, które zakwestionował skarżący.

Analiza podnoszonych w apelacji zarzutów nakazuje w pierwszej kolejności rozważyć zarzuty natury procesowej, mają one bowiem bezpośredni wpływ na prawidłowość dokonanych przez Sąd pierwszej instancji ustaleń faktycznych.

Naruszenie prawa materialnego może zaś nastąpić bądź poprzez jego błędną wykładnię - czyli poprzez mylne rozumienie treści określonej normy prawnej, albo poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, czyli poprzez błędne uznanie, iż do danego ustalonego stanu faktycznego ma zastosowanie dany przepis prawa materialnego, albo też odwrotnie, tzn. przepis, który winien mieć zastosowanie w danym stanie faktycznym - nie został zastosowany (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 15.10.2001 r., I CKN 102/99; wyroki Sądu Najwyższego z 05.10.2000 r., II CKN 300/00 oraz z 19.01.1998 r., I CKN 424/97, OSNC 1998/9/136).

Odnosząc się do zarzutu naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c.

zaznaczyć trzeba, że granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają trzy czynniki: logiczny, ustawowy oraz ideologiczny. Czynniki logiczny oznacza, że Sąd ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych, tak aby stanowiły one logiczną całość. Czynniki ustawowy oznacza, że ocena dowodów musi odpowiadać warunkom określonym przez prawo procesowe tj., że wnioskowanie sądu musi opierać się na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, z zachowaniem zasady bezpośredniości przy uwzględnieniu całokształtu zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Czynniki ideologiczny oznacza, że obok znajomości

przepisów, doktryny i orzecznictwa na postępowanie sędziego i sposób oceny przez niego różnych środków dowodowych wpływają także informacje dotyczące różnych faktów życia społecznego, jego kultura prawna jak i system pozaprawnych reguł i ocen społecznych. Czynniki ideologiczne nie może powodować, iż przekonanie Sądu będzie naruszać zasady logicznego powiązania wniosków z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. (tak T. Ereciński w: T. Ereciński, J. Gudowski, M. Jędrzejewska Kodeks Postępowania Cywilnego – komentarz, tom 1 wyd. Lexis Nexis 2006, s. 540 i nast.). W tak określonych granicach swobodnej oceny dowodów skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 kpc wymaga wykazania przez skarżącego, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, bo tylko to może być przeciwstawione uprawnieniu Sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów. Nie wystarczy zaś przekonanie strony o innej niż przyjął Sąd wadze poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena Sądu (tak m. in. wyrok SN z 6 listopada 1998 r. II CKN 4/98)

W rozstrzyganej sprawie oznacza to, iż skarżący powinien wykazać, iż rozumowanie Sądu Rejonowego przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku narusza wymagania wypływające z art. 233 kpc. Zdaniem Sądu Okręgowego warunek ten nie został spełniony.

I tak, nie przekonują Sądu Okręgowego zarzuty odnoszące się do ustalonego przez Sąd I instancji przebiegu spotkania stron w dniu 13 czerwca 2016r. w C. . Przede wszystkim zauważyć należy, iż jest on zgodny z tym, który przedstawiał sam powód w treści pozwu. Zważywszy na to , iż odwołanie od wypowiedzenia zmieniającego zostało złożone w terminie 7 dni od daty spotkania , uzasadnione wydaje się założenie, iż powód bardzo dobrze pamiętał jego przebieg , o czym zresztą świadczy duży stopień szczegółowości zaprezentowanej relacji . Cytując treść pozwu warto przypomnieć, iż powód opisał reakcję P. K. (1) (prezesa zarządu pozwanej spółki) na stanowisko powoda co do adekwatności otrzymywanego dotąd wynagrodzenia w stosunku do rozmiaru obowiązków. „ W odpowiedzi pan P. K. (1) oświadczył, iż takie warunki nie mogą być utrzymane i pozwany dokonuje powodowi zmiany warunków zatrudnienia . Powód przypomniał, że przebywa na zwolnieniu lekarskim i że w myśl przepisów nie można w tej sytuacji dokonać mu zmiany warunków umowy o pracę, a ponadto znajduje się w okresie ochronnym z uwagi na wiek przedemerytalny. Pan P. K. (1) odparł ,że wie o tym, ale że nawet w takiej sytuacji pozwany może mu obniżyć wynagrodzenie. Następnie Pan P. K. (1) streścił powodowi pismo o wypowiedzeniu zmieniającym , oświadczając , iż zmiana ta miałaby polegać na objęciu przez powoda stanowiska dotyczącego spraw ekonomicznych z wynagrodzeniem miesięcznym 3.000 zł brutto. A także ,ze powód ma prawo do odwołania się do sądu „. Następnie, po otrzymaniu w dniu 15 czerwca 2016r. wypowiedzenia zmieniającego na piśmie , datowanego na dzień 15 czerwca 2016r., uznając je za kolejne wypowiedzenie , powód odwołał się do orzecznictwa SN , zgodnie z którym następne wypowiedzenie w takiej sytuacji nie wywiera skutków prawnych .

Zauważyć należy, iż dopiero w toku procesu nastąpiła swoista ewaluacja stanowiska powoda . Podczas przesłuchania w charakterze strony powód zaczął nawiązywać do atmosfery prowadzonej rozmowy i swego przekonania , iż dotyczyła ona zmiany warunków umowy na zasadzie porozumienia stron . Stąd wniosek , iż pismo, którym dysponował prezes zarządu nie było w rzeczywistości wypowiedzeniem zmieniającym, ale projektem aneksu do umowy o pracę.

Nawiązując do reguł logicznego rozumowania trudno znaleźć przyczynę , dla której powód opisując spotkanie spontanicznie, niejako „ na gorąco ” w treści pozwu nie nakreślił tak swoich wrażeń i spostrzeżeń. Ponadto , z poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń wynika, iż pozwany nie krył przez powodem trzymanego w rękach dokumentu. Treść korespondencji mailowej pomiędzy stronami wskazuje, iż prezes zarządu miał zamiar wręczyć powodowi wypowiedzenie zmieniające , ale ten stanowczo odmówił . Pozostaje to w zgodzie z treścią dokumentu – pisemnego oświadczenia woli pracodawcy z dnia 13 czerwca 2016r.- na którym widnieje adnotacja sporządzona przez P. K. ; „ P. K. odmówił przyjęcia pisma „.

Za słuszością twierdzeń apelacji nie przemawia także fakt, iż w dniu 15 czerwca 2016r. pozwany nie dysponował oryginałem dokumentu zawierającego wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Świadek M. D. (1) przyznał , iż

zabrał je ze sobą ze spotkania z powodem celem okazania przedstawicielom właścicieli spółki – matki . Ta wersja nie wydaje się nieprawdopodobna, zważywszy , iż całe spotkanie – co było bezsporne – zostało zorganizowane z inicjatywy

powoda. Obecność przedstawiciela spółki (...) – dyrektora zarządzającego- była odpowiedzią na oczekiwanie powoda , który o nie zabiegał . Zgodnie z relacją świadka , zabierając pismo ze sobą kierował się chęcią zdania pełnej relacji ze spotkania kierownictwu tej spółki. W kontekście powyższych spostrzeżeń uznać należy , iż apelujący zbyt wielką wagę przywiązał do daty wystawienia wydrukowanego egzemplarza wypowiedzenia zmieniającego . Całość zebranych dowodów nie przemawia za uznaniem postępowania pozwanego jako nieuczciwego i nacechowanego złą wolą .

Zestawiając zatem chwiejność stanowiska powoda z konsekwentnymi , stanowczymi relacjami pozwanego oraz M. D. (1) uznać należy zarzuty apelacji w ww. zakresie jako obliczone wyłącznie na uzyskanie korzystnego rozstrzygnięcia , przy braku oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym . Tym samym Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia przepisu prawa materialnego tj. art. 30 par. 3 kp przez jego niezastosowanie.

W dalszej kolejności odnieść się należy do argumentacji powoda nawiązującej do niezasadności dokonanego wypowiedzenia zmieniającego .

Zarzuty osadzały się na założeniu , iż powodowi celowo zaproponowano nowe warunki zatrudnienia formułując je tak, by były dla powoda nie do przyjęcia . Pozwany bowiem zmierzał do definitywnego rozwiązania z nim umowy o pracę.

Zauważyć należy ,iż zaprezentowaną argumentacją powód nawiązuje do linii orzeczniczej Sądu Najwyższego ukształtowanej na tle sporów na tle art. 42 kp oraz o odpłatność pieniężną z tytułu tzw. zwolnień grupowych .

Dla porządku warto zaznaczyć , iż Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu Najwyższego , iż kontroli sądu podlegają także nowe zaproponowane warunki pracy i płacy pod kątem ich zasadności rozumianej jako ich adekwatność odniesieniu do kwalifikacji i możliwości pracownika oraz możliwości pracodawcy , z wyłączeniem badania merytorycznej zasadności zmiany, chyba że stanowi ona szykanę (por. wyrok SN z dnia 10 listopada 1999 r. I PKN 342/99). Istotne jest także , iż celem wypowiedzenia zmieniającego jest doprowadzenie do racjonalnego i właściwego wykorzystania kadry , a zatem kontynuacja stosunku pracy, choć na zmienionych zasadach. Jedynie celem ewentualnym i ubocznym jest rozwiązanie umowy o pracę .

Sąd Najwyższy uznawał, iż niezasadne jest wypowiedzenie zmieniające jeśli : - nowe warunki są niemożliwe do realizowania przez pracownika z uwagi na jego stan zdrowia (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 maja 1997 r. I PKN 187/97) , zaproponowano rażąco niskie wynagrodzenie , nieadekwatne do wykształcenia i stażu pracy (tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1978 r. I PKN 51/76 - teza bez uzasadnienia) bądź brak po stronie pracownika wymaganych kwalifikacji do objęcia nowego stanowiska (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 22 listopada 2012 r. I PK 99/12),

- wypowiedzenie zmieniające stanowi w rzeczywistości obejście przepisów prawa tj. zakazu definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę , w sytuacji ,gdzie zachowanie pracodawcy, polegające na zastosowaniu dozwolonej prawem instytucji wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 § 1 - 3 KP dla osiągnięcia - poprzez zaoferowanie niemożliwych do przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy - skutku właściwego dla definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę, a więc skutku czynności niedopuszczalnej w świetle art. 5 ust. 5 pkt 3 ustawy o zwolnieniach grupowych w związku z art. 34 ust. 1 i art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych wobec członka zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej także w ramach zwolnień grupowych, stanowi, jako niepodlegające w myśl art. 8 KP ochronie, nadużycie prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 8 marca 2012 r. III PK 59/11 , na tle sytuacji ,w której pracownikowi umysłowemu zaproponowano pracę pracownika fizycznego , czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 września 2008r. II PK 40/08, wydany na tle sporu o odpłatność pieniężną) ,

- przyczyna wypowiedzenia zmieniającego ukrywa rzeczywistą motywację podjętego działania (tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r. I PK 246/06),

- wypowiedzenie zmieniające stanowi szykanę ,gdyż nowe warunki są skrajnie niedogodne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 21 listopada 2012 r. III AUa 651/12 ,zapadły na tle badania współprzyczyny wypowiedzenia i możliwości przyjęcia zaproponowanych warunków w kontekście nabycia świadczenia przedemerytalnego , w sytuacji, gdy nastąpiło radykalne obniżenie wynagrodzenia pracownika przy niezmienionym zakresie dotychczasowych obowiązków .

Z drugiej strony Sąd Najwyższy uznawał ,iż zaproponowanie innego niekorzystnego miejsca pracy nie stanowi o nieuzasadnionym wypowiedzeniu zmieniającym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 2000 r. I PKN 689/99) a także, że zaproponowanie pracownikowi w tym wypowiedzeniu zmieniającym nowej pracy, poniżej jego kwalifikacji zawodowych i doświadczenia zawodowego , nie jest przeszkodą do uznania go za uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 w związku z art. 42 § 1 KP , jeśli pracodawca zaproponował pracownikowi taką pracę, jaką dysponował (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 4 listopada 2010 r. III PK 23/10 na tle przesunięcia dyrektora Urzędu Pracy na stanowisko referenta ds. pomocy w wyszukiwaniu pracy).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy godzi się zauważyć , iż tez sformułowanych przez Sąd Najwyższy , na których opiera się powód nie sposób przyjmować w oderwaniu od konkretnych sytuacji faktycznych , będących ich kanwą . Te natomiast prezentują się odmiennie od stanu faktycznego niniejszej sprawy .

W ocenie Sądu Okręgowego ,w odniesieniu do prawidłowo poczynionych ustaleń faktycznych sąd meriti słusznie nie dopatrył się złych intencji pracodawcy. Materiał dowodowy nie pozwala na stwierdzenie ,iż wypowiedzenie zmieniające nie zmierzało zgodnie z naturą tej czynności do kontynuacji stosunku pracy. Brak jest przekonujących dowodów, iż pracodawca zmierzał do obejścia prawa czy też wypowiedzenie zmieniające nosiło znamiona szykany.

Z całą pewnością dalsze zatrudnienie powoda na dotychczasowym stanowisku i przy zachowaniu dotychczasowych obowiązków było niemożliwe po zmianie polityki zarządzania pozwaną spółką . Tej okoliczności powód zresztą nie przeczył. Konsekwencją zmiany koncepcji zarządzania było cofnięcie powodowi dotychczasowych pełnomocnictw. Powód zdaje się ponadto nie zauważać , iż z kolei odbieranie narzędzi pracy powiązane było z jego postawą. Od dnia 16 listopada 2016r. do dnia przedstawienia warunków zmieniających umowę o pracę, a także po tej dacie powód nieprzerwanie był nieobecny w pracy , przebywając naprzemiennie na zwolnieniu lekarskim bądź urlopie wypoczynkowym. Autor apelacji argumentował ,iż urlopu udzielał pracodawca , który mógł przecież zgody nie wyrazić i wypowiedzieć powodowi umowę o pracę . W ocenie Sądu Okręgowego, fakt , iż tak się nie stało przemawia niezbitnie za uznaniem , iż zakończenie stosunku pracy z powodem nie było celem pracodawcy . Na potrzeby dalszego jego zatrudniania stworzone zostało nowe stanowisko pracy . Brak jest przy tym dowodu na okoliczność, iż było to stanowisko najniższe w schemacie organizacyjnym, a przy tym najniżej wynagradzane.

Słusznie także Sąd I instancji uznał, iż nowo zaproponowane powodowi warunki pracy były możliwe do zaakceptowania. Trzeba mieć na uwadze, iż każde wypowiedzenie zmieniające oznacza de facto pogorszenie zawodowej sytuacji pracownika . Brak zgody na tę zmianę nie może przesądzać o obiektywnym wykluczeniu możliwości ich przyjęcia.

W niniejszej sprawie istotnie zaproponowano powodowi znacznie obniżone wynagrodzenie w odniesieniu do dotychczasowego. Jednakże nie można nie zauważyć , iż dotąd powód był wynagradzany na poziomie rzadko spotykanym w realiach rynkowych , ale i wynagrodzenie odnoszone było do obowiązków właściwych dla stanowiska dyrektora spółki . Tymczasem , jak słusznie zauważył sąd meriti , nowe warunki płacowe nie mogą być analizowane w oderwaniu od nowego stanowiska .Ponadto , co istotne, z uwagi na zakres ochrony powoda wynikający z wieku przedemerytalnego i tryb zastosowanego wypowiedzenia zmieniającego , w rzeczywistości wynagrodzenie skarżącego nie wynosiłoby kwoty 3.000 zł, albowiem wraz z dodatkiem wyrównawczym kształtowałyby się na poziomie zbliżonym do dotychczasowego . Powód, korzystający z pomocy profesjonalnego prawnika, miał także świadomość , iż rzeczony dodatek winien otrzymywać do końca okresu ochronnego. A zatem, brak zgody na nowe warunki płacowe nie może być poczytany jako oczywistą konsekwencję nieakceptowalnej obiektywnie propozycji pozwanego.

Z kolei nie sposób także podzielić przekonania powoda akcentowanego w środku odwoławczym, iż nowe stanowisko było nieadekwatne do jego kwalifikacji i możliwości. Przede wszystkim z tej przyczyny, iż w toku postępowania strony zgodnie przyznały, iż nowy zakres obowiązków nie został sprecyzowany. A zatem nie można przeprowadzić weryfikacji, czy nowe obowiązki byłyby dla powoda nieodpowiednie z uwagi na brak właściwego wykształcenia. Brak konkretnego przedstawienia nowych obowiązków wypływał, w ocenie Sądu II instancji, z postawy powoda, którego znacznie bardziej interesowała kwestia nowych warunków płacowych. Z materiału dowodowego wynika, iż ani w trakcie spotkania w dniu 13 czerwca 2016r., ani podczas późniejszej wymiany korespondencji mailowej powód nie dociekał, jakie zadania wiązać się będą z nowym stanowiskiem pracy. Jego wątpliwości dotyczyły wyłącznie dodatku wyrównawczego a niezadowolenie powoda ze stanowiska pozwanego w tej sprawie stanowiło wyłączny powód nie przyjęcia nowych warunków zatrudnienia. (pismo powoda z dnia 5 sierpnia 2016r. k. 130).

Reasumując, Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, iż pracodawca zaproponował powodowi nowe warunki zatrudnienia, które mogły być zaakceptowane. Tym samym sąd ten nie naruszył pozostałych wskazanych w apelacji przepisów prawa materialnego.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w punkcie I orzeczenia.

O kosztach zastępstwa za instancję odwoławczą orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 oraz § 10 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), w brzmieniu obowiązującym od dnia 27 października 2016r. - mając na uwadze wynik sprawy.

SSO B. Kurowska SSO B. Urbańska – Woike SSR del . S. Polak

.