

Sygn. akt XXI Pa 654/17

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 stycznia 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Monika Sawa
Sędziowie:	SO Bożena Rzewuska SO Grzegorz Kochan (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sądowy Marlena Skonieczna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 stycznia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa Z. Ś.

przeciwko Ministerstwu Obrony Narodowej w W.

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 5 lipca 2017 roku sygn. akt VIII P 498/16

oddala apelację.

Sygn. akt XXI Pa 654/17

## UZASADNIENIE

### 1. *stanowiska stron*

Z. Ś. pozwem z 27 stycznia 2016 r. skierowanym przeciwko Ministerstwu Obrony Narodowej w W. wniósł o zasądzenie kwoty w wysokości 6.754,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lutego 2013 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej przysługującej na podstawie art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Powód domagał się również zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych.

29 czerwca 2013 r. Referendarz Sądowy wydał nakaz zapłaty, w którym nakazał Ministerstwu Obrony Narodowej, aby zapłaciło Z. Ś. kwotę 6.754,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lutego 2013 r. do dnia zapłaty.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty Ministerstwo Obrony Narodowej w W. zaskarżyło w całości wydany nakaz zapłaty, wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

## **2. wyrok Sądu I instancji**

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 5 lipca 2017 r. zasądził od Ministerstwa Obrony Narodowej na rzecz Z. Ś. kwotę 6.754,00 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od 6 lipca 2016 r. do dnia zapłaty, w pozostałym zakresie oddalił powództwo oraz wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.860,14 zł.

## **3. ustalenia stanu faktycznego Sądu Rejonowego**

Z. Ś. był zatrudniony w Ministerstwie Obrony Narodowej w W. od 2 maja 2005 r. na podstawie kolejno zawieranych umów o pracę na czas określony, a od 1 maja 2006 r. – na czas nieokreślony.

Z. Ś. ma wykształcenie prawnicze. Następnie zdobywał wiedzę i kwalifikacje w kierunkach ściśle związanych z tematyką nieruchomości. Podjął również naukę języka angielskiego i posiada w związku z tym podstawowe umiejętności komunikacyjne.

W okresie zatrudnienia Z. Ś. powierzano kolejno stanowiska: specjalisty w departamencie infrastruktury w departamencie nieruchomości i zakwaterowania wojska, specjalisty w oddziale zarządzania i koordynacji departamentu infrastruktury, specjalisty w oddziale typizacji i koordynacji budownictwa departamentu infrastruktury, a od 15 lutego 2010 r. – głównego specjalisty w biurze obrony przeciwrakietowej oddziału operacji i infrastruktury.

Kluczowym zadaniem na stanowisku głównego specjalisty Oddziału Operacji i Infrastruktury w Biurze Obrony Przeciwrakietowej była m.in.: analiza dokumentów planistycznych i legislacyjnych związanych z obszarem infrastrukturalnych, logistycznych oraz ekonomicznych przygotowań do budowy i funkcjonowania w Polsce bazy systemu obrony przed rakietami balistycznymi. Zadaniem powoda w okresie opiniodawczym było prowadzenie konsultacji z organami administracji publicznej i samorządowej oraz opiniowanie wykonywanych przez te organa dokumentów dotyczących planowania przestrzennego, uwzględnianie w przedmiotowych opiniach uwarunkowań dotyczących obecnych i przyszłych potrzeb obronnych. W okresie zatrudnienia Z. Ś. był również zaangażowany w przygotowywanie oraz udział w prowadzonych polsko-amerykańskich konsultacjach, dotyczących opracowywania treści „Porozumienia między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Stanów Zjednoczonych Ameryki w sprawie użytkowania terenów otaczających bazę systemu obrony przed rakietami balistycznymi” oraz udział w procesach legislacyjnych obejmujących różne obszary merytoryczne.

Przełożonym pracownika był kierujący biurem obrony narodowej - P. P.. W biurze zatrudnionych było około 10 osób.

Biuro ochrony przeciwrakietowej było podzielone na dwa oddziały: ds. polityki (podległy dyrektorowi) oraz operacji infrastruktury, w którym pracował m.in. Z. Ś. i żołnierze. Takimi zadaniami jak monitorowanie i analiza, w którego zakres wchodził m.in. codzienny przegląd czasopism krajowych i zagranicznych, zajmowali się inni pracownicy.

W związku z decyzjami Ministra Obrony Narodowej, reformującymi biuro obrony narodowej z 16 lipca 2012 r. oraz 5 września 2012 r. postanowiono o likwidacji dotychczasowego stanowiska pracy Z. Ś. oraz uformowaniu nowych stanowisk w departamencie bezpieczeństwa polityki międzynarodowej, jako przejmującego zadania biura obrony przeciwrakietowej.

21 września 2012 r. Z. Ś. zaproponowano objęcie z dniem 24 września 2012 r. stanowiska starszego specjalisty w zespole obrony przeciwrakietowej departamentu bezpieczeństwa międzynarodowego.

1 października 2012 r. pracodawca wypowiedział Z. Ś. dotychczasowe warunki pracy ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2013 r. w zakresie dotyczącym tylko zmiany stanowiska pracy, z zaznaczeniem, iż pracodawca oczekuje decyzji do 15 grudnia 2012 r. Z. Ś. nie wyraził zgody na przedstawioną mu propozycję.

Zakres obowiązków na proponowanym powodowi stanowisku obejmował m.in.: formułowanie projektu stanowiska i propozycji realizacji zadań resortu ON w zakresie obrony przeciwrakietowej, udział w planowaniu i koordynowaniu współpracy i realizacji zadań resortu obrony narodowej, wynikających z umów międzynarodowych i innych porozumień wykonawczych dotyczących systemów obrony przeciwrakietowej, monitorowanie i analizowanie przygotowania na podstawie informacji, opinii, prognoz i wyników w zakresie: stanu oraz światowych tendencji w rozwoju zagrożeń raketowych oraz rozwoju systemów obrony przeciwrakietowej, a także ich wpływu na środowisko bezpieczeństwa RP, polityki i działań innych państw w kontekście rozwoju systemów obrony przeciwrakietowej w ramach dwustronnej współpracy Stanów Zjednoczonych, przebiegu debaty publicznej wewnątrz kraju oraz w wymiarze międzynarodowym w zakresie zagrożeń raketowych i rozwoju systemów obrony przeciwrakietowej, w tym instalacji elementów amerykańskiego systemu obrony przeciwrakietowej w Polsce, prowadzenie prac analitycznych, ekspertyz, opinii, prognoz i propozycji stanowiska ministra dotyczących polityczno-wojskowych aspektów udziału RP w rozwoju systemów obrony przeciwrakietowej, udziale w pracach ciał i grup roboczych, dotyczących polityczno-wojskowych aspektów zaangażowania RP w rozwój systemów obrony przeciwrakietowej, udziale we współpracy z krajowymi i zagranicznymi instytucjami współuczestniczącymi w rozwoju systemów obrony przeciwrakietowej, w szczególności instytucjami w krajach będących członkami NATO i UE, właściwe przygotowanie projektów dokumentów przedstawionych do akceptacji oraz ich wysoką jakością itp.

11 stycznia 2013 r. Z. Ś. zwrócił się do pracodawcy o wypłacenie na jego rzecz odprawy w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia z tytułu wypowiedzenia mu warunków pracy. Z. Ś. przekazał swoje wątpliwości w związku ze znaczną – w jego przekonaniu – różnicą w zakresie obowiązków na dotychczas zajmowanym, a proponowanym stanowisku pracy. Z. Ś. wskazał, iż nie miał odpowiedniego wykształcenia i doświadczenia w zakresie obrony przeciwrakietowej, gdyż w przebiegu dotychczasowego zatrudnienia w MON zajmował się opiniowaniem planów zagospodarowania przestrzennego w rejonie S., natomiast proponowane stanowisko miało obejmować ogólnie sformułowany udział w pracach nad propozycjami i stanowiskami MON w zakresie obrony przeciwrakietowej. Z. Ś. uznał, że proponowane stanowisko jest odpowiednie bardziej dla politologa, a nie dla niego, który jest zainteresowany kontynuowaniem dotychczasowej kariery w zakresie spraw związanych z nieruchomościami. Ponadto w ocenie Z. Ś. poziom jego znajomości języka angielskiego nie pozwalał na wywiązywanie się z powierzonych obowiązków w sposób wystarczający.

31 stycznia 2013 r. został rozwiązany stosunek pracy łączący strony.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto Z. Ś. obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.860,14 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie przywołanych dowodów w tym z dokumentów, kopii dokumentów oraz akt osobowych powoda, których prawdziwości ani zgodności z oryginałami nie kwestionowała żadna ze stron i Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do zakwestionowania ich z urzędu, dlatego wraz z pozostałym materiałem dowodowym (zeznania świadka i powoda), w którym znajdują potwierdzenie stanowią odpowiednią podstawę do ustalenia faktów niezbędnych celem rozstrzygnięcia sporu. Poza dokumentami Sąd Rejonowy uwzględnił treść zeznań świadka P. P. oraz zeznań powoda.

#### **4. ocena prawna Sądu I instancji**

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest w części uzasadnione.

Sąd Rejonowy po przeprowadzeniu gruntownej analizy tak skonstruowanego stanu faktycznego, podzielił stanowisko strony powodowej w zakresie zasadności domagania się odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę, dokonanego przez pozwanego w okolicznościach niniejszej sprawy.

Sąd Rejonowy wskazał, że roszczenie powoda należy rozpatrywać na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844 – dalej u.o.z.g.). Zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy, pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (ust. 3). W myśl zaś art. 10 ust. 1, przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 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.

Ustawa nie definiuje przyczyn niedotyczących pracowników, co prowadzi do wniosku, że przyczyny te mogą być mniej lub bardziej istotne. W praktyce będą one miały zazwyczaj wymiar ekonomiczno-finansowy, organizacyjno-strukturalny bądź technologiczno-ekologiczny. Przykładowo w wyroku Sądu Najwyższego z 12 lipca 2001 r. (I PKN 541/00, OSNP 2003/11/268, OSNP-wkł. 2001/21/4, M.Prawn. 2001/23/1149) stwierdzono, iż „likwidacja stanowiska pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia” (art. 45 § 1 k.p.) i jednocześnie jest to przyczyna dotycząca zakładu pracy. Przyczynami zwolnień grupowych są też upadłość bądź likwidacja pracodawcy. Będą to zatem przyczyny dotyczące pośrednio lub bezpośrednio pracodawcy.

W utrwalonym orzecznictwie, wypracowanym w szczególności w aspekcie prawa do odprawy pieniężnej z powodu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, Sąd Najwyższy przyjmuje, że „do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika dochodzi również w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy” (wyrok Sądu Najwyższego z 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, LEX nr 738347). Sąd Najwyższy w powołanym wyroku stwierdził również, że „to, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Z tego względu po odmowie ich przyjęcia, odprawa może być zasądzona tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to oczywiście ma on prawo to uczynić. W ocenie Sądu Najwyższego, nie ma jednak racjonalnego powodu, który usprawiedliwiałby wypłacanie w takiej sytuacji odprawy, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.” (wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2015 r., III PK 55/14, LEX nr 1677804), przy czym ocena proponowanych pracownikowi warunków oraz jego zachowania i odmowy musi być przy tym zobiektywizowana a zasadnicze znaczenie ma ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie (wyroki Sądu Najwyższego: z 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNP 2002 Nr 2, poz. 40, z 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, OSNP 2002 z. 10, poz. 240, z 12 sierpnia 2009 r., II PK 38/09, LEX nr 560731).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 1 kwietnia 2015 r. (I PK 211/14, LEX nr 1745824), „Sąd dokonując takiej oceny powinien po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy” (wyroki Sądu Najwyższego: z 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, OSP 1991 z. 9, poz. 212 oraz z 7 lipca 2000 r., I PKN 728/99, OSNP 2002

Nr 2, poz. 40), po drugie, „ocena ta powinna być zobiektywizowana, co oznacza, że sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć i po trzecie - dokonując takiej oceny sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach, można bowiem przyjąć, że złożenie takiej propozycji jest z istoty rzeczy korzystne dla pracownika, ponieważ pozwala mu na zachowanie miejsca pracy” (wyroki Sądu Najwyższego: z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 600/99, OSNP 2001 Nr 19, poz. 576 oraz z 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11, LEX nr 1219488).

Podzielając przedstawione wyżej poglądy oraz przenosząc je na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy był zobowiązany ocenić, czy rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy nastąpiło w okolicznościach, które uzasadniałyby przyjęcie, że zostały spełnione przesłanki nabycia przez powoda odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach.

Zdaniem Sądu Rejonowego w realiach rozpoznawanej sprawy niespornym był fakt rzeczywistej likwidacji poprzedniego stanowiska pracy powoda oraz, że doszło do skutecznego wypowiedzenia powodowi warunków pracy, co znajdowało odzwierciedlenie w treści oświadczenia z 1 października 2012 r. i nie było kwestionowane w toku niniejszego procesu. Aby jednak było ono usprawiedliwione, do utraty przez powoda zatrudnienia musiałyby dojść wyłącznie z przyczyn, które go nie dotyczyły. Taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie. Poza sporem była także - w ocenie Sądu Rejonowego - intencja pracodawcy co do utrzymania stosunku pracy z powodem, co znajduje odzwierciedlenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Jednakże Sąd Rejonowy podzielił stanowisko powoda w tym względzie, że z analizy porównawczej przedstawionych zakresów obowiązków, powodowi została przedstawiona propozycja nowych warunków pracy, co do której faktycznie były uzasadnione wątpliwości co do zapewnienia powodowi stanowiska adekwatnego do jego wykształcenia i kwalifikacji. Przede wszystkim proponowane powodowi obowiązki miały de facto charakter działań operacyjnych, bliższy zagadnieniom z zakresu szeroko rozumianej politologii. Nawet, gdyby uznać, że część zadań była powodowi znajoma, to i tak przeważająca część świadczyła o odmiennym charakterze nowego stanowiska. Warto wspomnieć, iż z historii zatrudnienia powoda w pozwanym Ministerstwie bezspornie wynika, iż w kręgu zainteresowania powoda pozostawały zadania związane z opiniowaniem i przedkładaniem propozycji działań dotyczących infrastruktury, logistyki i finansów, pod kątem potrzeb polsko-amerykańskiej współpracy w zakresie obrony przeciwrakietowej i to na wykonywanie tego typu zadań powód się godził podejmując zatrudnienie w pozwanym Ministerstwie, jego praca związana była z zagadnieniami dotyczącymi nieruchomości, natomiast proponowane przez pozwanego zadania polegające na opracowywaniu prognoz i wniosków dotyczyły szerszego, bo obejmującego światowe tendencje w rozwoju zagrożeń rakietowych oraz wymagały szczególnych kwalifikacji z zakresu stosunków międzynarodowych, czy też wykształcenia technicznego z zakresu broni rakietowej. Nie sposób w tym miejscu pominąć jakże istotną kwestię komunikacyjną, a mianowicie niedostateczną – w przekonaniu powoda – umiejętność władania językiem angielskim, na poziomie gwarantującym rozumienie tekstów, zbieranie danych i formułowanie różnego rodzaju opracowań na potrzeby obronności kraju. Obiektywnie rzecz biorąc istniała możliwość, iż część swoich umiejętności powód by mógł na nowym stanowisku wykorzystać, jednakże co do większości to nie sposób nie zgodzić się z powodem, że stanowiłoby zupełne odejście od dotychczasowego kursu jego kariery zawodowej, która dawała rękojmię poprawnego, jak dotychczas wywiązywania się przez powoda z nałożonych na niego obowiązków.

Sąd Rejonowy wskazał także, że nie na takie stanowisko aplikował powód i nie z takimi zagadnieniami godził się pracować, co wynika z załączonych akt osobowych. Powód miał prawo nie zgodzić się na wykonywanie zupełnie innych obowiązków, absolutnie rozbieżnych z tymi, które wykonywał do tej pory, obowiązków, które de facto dotyczą zagadnień wywiadu i do których pracodawca bez zgody pracowników cywilnych nie powinien ich kierować. Faktem zaś jest, iż dotychczasowe stanowisko powoda zostało zlikwidowane.

W ocenie Sądu Rejonowego trudno nie zgodzić się ze stanowiskiem powoda, iż wypowiedzenie zmieniające w przypadku powoda doprowadziłoby do obsadzenia bardzo szczególnego stanowiska specjalistycznego przez specjalistę posiadającego wiedzę w innym obszarze, co nie pozwalałoby na utrzymanie poglądu, iż zaproponowano powodowi

korzystne warunki pracy, w związku z czym odmowa ich przyjęcia z perspektywy powoda była usprawiedliwiona i nie można uznać, że powód współprzyczynił się do rozwiązania jego umowy o pracę poprzez nieuzasadnioną odmowę przyjęcia nowych warunków pracy. Innymi słowy rozwiązanie umowy o pracę z powodem nie było zasadniczo związane z kwestiami leżącymi po stronie powoda, w związku z czym nastąpiło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika i tym samym nie została spełniona przesłanka z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, warunkująca prawo do odprawy.

Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu Rejonowego powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości w zakresie żądanej przez powoda kwoty, która mieści się w zakresie wysokości odprawy, której powód mógł się domagać tj. odpowiadającej dwukrotności jego miesięcznego wynagrodzenia, zasądzono jak w pkt I wyroku.

Żądane odsetki ustawowe Sąd Rejonowy zasądził od 6 lipca 2016 r., tj. od dnia, następnego, w którym strona pozwana otrzymała pozew z żądaniem zapłaty przedmiotowej odprawy, uznając, że dopiero od tej pory pozwany pozostawał w zwłoce z zapłatą należności wobec powoda, co skutkowało oddaleniem powództwa w pozostałym zakresie.

## **6. apelacja pozwanego**

Pozwane Ministerstwo Obrony Narodowej zaskarżyło wyroku w całości, zarzucając naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niewszechstronne rozważenie zebranego materiału w sprawie, czego konsekwencją jest błędne ustalenie stanu faktycznego w zakresie zaistnienia współprzyczyny po stronie powoda, powodującej rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn likwidacji stanowiska pracy.

Wskazując na powyższe strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

## **7. odpowiedź na apelację**

Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

## **8. ocena prawna Sądu Okręgowego**

Apelacja pozwanego, jako bezzasadna, podlegała oddaleniu.

Przedmiotem niniejszego postępowania było ustalenie, czy roszczenie powoda o odprawę pieniężną, żądane przez powoda na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych), ma uzasadnione podstawy.

W tym kontekście wskazać należy, że Sąd Najwyższy, którego pogląd podziela również tutaj, Sąd w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę, przesądził, że przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych stosuje się także do wypowiedzenia zmieniającego (art. 1 ust. 1 ustawy w związku z art. 42 § 1 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z 17 maja 2007 r., III BP 5/07, OSNP 2008 nr 13 - 14, poz. 188). Zdaniem Sądu Najwyższego, za przyjęciem powyższej tezy przemawia obowiązek sądów stosowania wykładni prawa krajowego zgodnej z prawem wspólnotowym. W art. 1 ust. 1 dyrektywy 98/59 jest mowa o "innych formach wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy". Złożenie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego powoduje rozwiązanie stosunku pracy, jeżeli pracownik nie przyjmie propozycji. Bez wątpliwości to rozwiązanie stosunku pracy następuje nie z inicjatywy pracownika, lecz pracodawcy, gdyż to on złożył oświadczenie woli, którego celem głównym na ogół jest co prawda zmiana treści stosunku pracy, ale zawsze może ono prowadzić do ustania tego stosunku. Skoro rozwiązanie umowy o pracę na podstawie porozumienia stron zawartego z inicjatywy pracodawcy podlega ustawie o grupowych zwolnieniach (art. 1 ust. 2), to tym bardziej należy ją stosować do wypowiedzenia zmieniającego.

Nadal aktualne pozostaje stanowisko judykatury, zgodnie z którym rozwiązanie stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaoferowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy i płacy, nie wyklucza jego prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, jeśli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione (wyroki Sądu Najwyższego z 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, OSNAPiUS 2002 Nr 10, poz. 240 oraz z 4 lipca 2001 r., I PKN 521/00, OSNP 2003 Nr 10, poz. 244). Nie można jednak zapominać, że rozwiązanie umowy o pracę przez złożenie oświadczenia o jej wypowiedzeniu (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) różni się od wypowiedzenia zmieniającego, które jest czynnością prawną o zamiarze złożonym (art. 42 § 2 i 3 k.p.). Jego głównym celem jest bowiem przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym - jego rozwiązanie w sytuacji, gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę. Pracownik w związku z otrzymaniem wypowiedzenia zmieniającego treść stosunku pracy może wszakże: a) odmówić przyjęcia zaproponowanych warunków i nie odwołać się od wypowiedzenia do sądu pracy; b) odmówić przyjęcia zaproponowanych warunków oraz odwołać się od wypowiedzenia do sądu pracy, żądając uznania jego bezskuteczności, a jeżeli doszło już do rozwiązania stosunku pracy wskutek odmowy, także przywrócenia do pracy lub odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy wskutek niezgodnego z prawem wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.); c) przyjąć zaproponowane warunki i nie odwoływać się od wypowiedzenia do sądu pracy, godząc się na zmianę treści stosunku pracy; d) przyjąć zaproponowane warunki (biernie przez niezłożenie oświadczenia o odmowie ich przyjęcia) i zażądać przed sądem pracy przywrócenia poprzednich warunków pracy (art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.). Wystąpienie skutku rozwiązującego wypowiedzenia warunków pracy i płacy uzależnione jest zatem od woli obydwu stron tego stosunku. Składając wypowiedzenie zmieniające pracodawca musi się liczyć z odmową przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy, zwłaszcza że w praktyce złożenie takiego oświadczenia ma miejsce wówczas, gdy brak warunków do zawarcia porozumienia zmieniającego. Nieuprawnione jest więc stawianie znaku równości między wypowiedzeniem umowy o pracę a wypowiedzeniem zmieniającym.

Jak wspomniano wyżej, z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 o zwolnieniach grupowych można wyprowadzić wniosek, że 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”. Skoro więc, jak wynika z treści art. 42 § 1-3 k.p., celem wypowiedzenia zmieniającego jest zmiana warunków pracy lub płacy dla dalszej kontynuacji zatrudnienia, a rozwiązanie stosunku pracy jest tylko ewentualnym skutkiem nieprzyjęcia przez pracownika proponowanych 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. Rozwiązania stosunku pracy w znaczeniu, jakim operują nim unormowania ustawy o zwolnieniach grupowych, nie można utożsamiać z samym formalnym skutkiem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym. Konieczne jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy (po zmodyfikowaniu jego treści), a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i/lub płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika.

W niniejszym przypadku pracodawca złożył powodowi wypowiedzenie zmieniające, na podstawie którego zmierzał do zmiany stanowiska pracy powoda z głównego specjalisty w biurze obrony przeciwrakietowej oddziału operacji i infrastruktury na starszego specjalistę w zespole obrony przeciwrakietowej departamentu bezpieczeństwa międzynarodowego. Zmiana stanowiska pracy wiązała się również ze zmianą obowiązków powoda, na co powód powoływał się, jako przyczynę odmowy przyjęcia przez niego wypowiedzenia zmieniającego i podstawę jego roszczenia.

Celem przypomnienia do obowiązków powoda, jako głównego specjalisty w biurze obrony przeciwrakietowej oddziału operacji i infrastruktury, należała: analiza dokumentów planistycznych i legislacyjnych związanych z obszarem infrastrukturalnych, logistycznych oraz ekonomicznych przygotowań do budowy i funkcjonowania w Polsce bazy systemu obrony przed rakietami balistycznymi, prowadzenie konsultacji z organami administracji

publicznej i samorządowej oraz opiniowanie wykonywanych przez te organa dokumentów dotyczących planowania przestrzennego, uwzględnianie w przedmiotowych opiniach uwarunkowań dotyczących obecnych i przyszłych potrzeb obronnych, przygotowywanie oraz udział w prowadzonych polsko-amerykańskich konsultacjach, dotyczących opracowywania treści „Porozumienia między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Stanów Zjednoczonych Ameryki w sprawie użytkowania terenów otaczających bazę systemu obrony przed raketami balistycznymi” oraz udział w procesach legislacyjnych obejmujących różne obszary merytoryczne.

Z kolei do obowiązków powoda na zaproponowanym stanowisku starszego specjalisty w zespole obrony przeciwrakietowej departamentu bezpieczeństwa międzynarodowego, miało należeć: formułowanie projektu stanowiska i propozycji realizacji zadań resortu ON w zakresie obrony przeciwrakietowej, udział w planowaniu i koordynowaniu współpracy i realizacji zadań resortu obrony narodowej, wynikających z umów międzynarodowych i innych porozumień wykonawczych dotyczących systemów obrony przeciwrakietowej, monitorowanie i analizowanie przygotowania na podstawie informacji, opinii, prognoz i wyników w zakresie: stanu oraz światowych tendencji w rozwoju zagrożeń raketowych oraz rozwoju systemów obrony przeciwrakietowej, a także ich wpływu na środowisko bezpieczeństwa RP, polityki i działań innych państw w kontekście rozwoju systemów obrony przeciwrakietowej w ramach dwustronnej współpracy Stanów Zjednoczonych, przebiegu debaty publicznej wewnątrz kraju oraz w wymiarze międzynarodowym w zakresie zagrożeń raketowych i rozwoju systemów obrony przeciwrakietowej, w tym instalacji elementów amerykańskiego systemu obrony przeciwrakietowej w Polsce, prowadzenie prac analitycznych, ekspertyz, opinii, prognoz i propozycji stanowiska ministra dotyczących polityczno-wojskowych aspektów udziału RP w rozwoju systemów obrony przeciwrakietowej, udziale w pracach ciał i grup roboczych, dotyczących polityczno-wojskowych aspektów zaangażowania RP w rozwój systemów obrony przeciwrakietowej, udziale we współpracy z krajowymi i zagranicznymi instytucjami współuczestniczącymi w rozwoju systemów obrony przeciwrakietowej, w szczególności instytucjami w krajach będących członkami NATO i UE, właściwe przygotowanie projektów dokumentów przedstawionych do akceptacji oraz ich wysoką jakością itp.

Sąd Rejonowy dokonując analizy i porównania wskazanych zakresów obowiązków, doszedł do konkluzji, że pracodawca zmienił w znacznym zakresie obowiązki na zaproponowanym stanowisku w stosunku do dotychczas wykonywanych przez pracownika i nie przedstawił stanowiska adekwatnego do jego wykształcenia, wiedzy oraz kwalifikacji. Powyższe stanowisko podziela również Sąd odwoławczy.

W pierwszej kolejności nie sposób jest pominąć, że znaczna część zadań powoda na nowym stanowisku dotyczyła pracy o charakterze technicznym. Powód miał bowiem zajmować się zadaniami związanymi bezpośrednio z obroną przeciwrakietową w szerokim tego słowa znaczeniu, także w zakresie wojskowości, czy kwestii technicznych, a nie jak wcześniej związaną wyłącznie z infrastrukturą. Powód z kolei nie miał wiedzy ani też wykształcenia, które pozwoliłoby na zajęcie się tymi obowiązkami w sposób poprawny i rzetelny. Wprawdzie Sąd Rejonowy, określając obowiązki powoda, niefortunnie użył zwrotu „analizy operacyjnej”, na co uwagę zwrócił pozwany w apelacji, to jednak z treści uzasadnienia Sądu Rejonowego, wynika, że pod tym określeniem Sąd odniósł się jedynie do wojskowo-technicznego charakteru nowych obowiązków, a nie kwestii operacyjnych, co z kolei sugerował pozwany. Ponadto część obowiązków pracownika, jak słusznie wskazywał powód, miała charakter politologiczny np. prowadzenie prac analitycznych, ekspertyz, opinii, prognoz i propozycji stanowiska ministra dotyczących polityczno-wojskowych aspektów udziału RP w rozwoju systemów obrony przeciwrakietowej, udziale w pracach ciał i grup roboczych, dotyczących polityczno-wojskowych aspektów zaangażowania RP w rozwój systemów obrony przeciwrakietowej. Powód nie ma natomiast wykształcenia politologicznego, a jego dotychczasowe doświadczenia zawodowe u pozwanego nie było związane z tego typu obowiązkami.

Odnosząc się do konkretnych obowiązków powoda na nowym stanowisku pracy, Sąd Okręgowy nie podzielił w tym względzie twierdzeń zawartych w apelacji. Tak np. pozwany wskazuje, że zadanie polegające na formułowaniu projektu stanowiska i propozycji realizacji zadań resortu ON w zakresie obrony przeciwrakietowej, nie dotyczyło formułowania stanowiska i propozycji resortu, ale jedynie wykonywanie czynności redakcyjnych. Z kolei ze słownika języka polskiego wynika, że wyraz „sformułować” oznacza „wyrzucić coś słowami w określony sposób”. Natomiast czynności redakcyjne to opracowywanie tekstu poprzez nanoszenie poprawek stylistycznych, gramatycznych i innych.



Z literalnego brzmienia zakresu obowiązku nie wynika więc, aby zadania powoda ograniczały się jedynie do czynności redakcyjnych. Zresztą byłoby to całkowicie nielogiczne, że powód jako wieloletni pracownik pozwanego miałby zajmować się jedynie czynnościami redakcyjnymi stanowisk i propozycji pozwanego.

Pozwany twierdził również, że zadanie powoda polegające na monitorowaniu i analizowaniu przygotowania na podstawie informacji, opinii, prognoz i wyników w zakresie: stanu oraz światowych tendencji w rozwoju zagrożeń rakietowych oraz rozwoju systemów obrony przeciwrakietowej, a także ich wpływu na środowisko bezpieczeństwa RP, polityki i działań innych państw w kontekście rozwoju systemów obrony przeciwrakietowej w ramach dwustronnej współpracy Stanów Zjednoczonych, nie miały polegać na pozyskiwaniu tych informacji. Pozwany pomija jednak okoliczność, że aby dokonać prawidłowej analizy informacji, należy mieć pewną wiedzę oraz doświadczenie w tym zakresie. Powód z kolei w dotychczasowym przebiegu zatrudnienia nie dokonywał analizy informacji dotyczących tendencji w rozwoju zagrożeń rakietowych oraz rozwoju systemów obrony przeciwrakietowej, i w tym zakresie nie miał wiedzy i doświadczenia.

Pozwany podniósł także, że obowiązki polegające na udziale w planowaniu i koordynowaniu współpracy i realizacji zadań resortu obrony narodowej, wynikających z umów międzynarodowych i innych porozumień wykonawczych dotyczących systemów obrony przeciwrakietowej, prowadzeniu prac analitycznych, ekspertyz, opinii, prognoz i propozycji stanowiska ministra dotyczących polityczno-wojskowych aspektów udziału RP w rozwoju systemów obrony przeciwrakietowej, udziale w pracach ciał i grup roboczych, dotyczących polityczno-wojskowych aspektów zaangażowania RP w rozwój systemów obrony przeciwrakietowej, udziale we współpracy z krajowymi i zagranicznymi instytucjami współuczestniczącymi w rozwoju systemów obrony przeciwrakietowej, w szczególności instytucjami w krajach będących członkami NATO i UE, dotyczyły pracy zespołowej. Jednakże okoliczność ta nie ma żadnego znaczenia. Skoro powód nie miał wiedzy i doświadczenia w takiej materii, to jego praca, nawet w zespole, byłaby nieefektywna i niepotrzebna, co więcej wykazywałaby braki na tle pracowników posiadających odpowiednie przygotowanie i doświadczenie w tym zakresie.

Bez znaczenia dla powyższej oceny pozostają zeznania P. P., przełożonego powoda, który stwierdził, że powód był odpowiednim kandydatem na stanowisko starszego specjalisty w zespole obrony przeciwrakietowej departamentu bezpieczeństwa międzynarodowego. Pozwany nie dostrzega jednak, że podstawą ustaleń faktycznych są fakty, a nie opinie, czy też oceny. Z kolei zeznania P. P. w tym zakresie stanowiły jedynie jego ocenę i opinię o powodzie. Zeznania świadka we wskazanym zakresie, nie mogły zatem stanowić podstawy do dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Konkludując, w ocenie Sądu odwoławczego zaproponowane powodowi nowe stanowisko pracy oraz zakres jego obowiązków, nie odpowiadał jego wykształceniu oraz doświadczeniu. Nowe obowiązki były nieadekwatne do jego wiedzy i umiejętności zdobytych dotychczas u pracodawcy. Powód w toku zatrudnienia u pozwanego, nie zajmował się zadaniami o charakterze wojskowo-technicznymi, nie miał on również wiedzy w zakresie politologii, aby w sposób prawidłowy wykonywać nowe obowiązki. Sąd Okręgowy doszedł zatem do wniosku, że wypowiedzenie zmieniające skierowane do powoda zmierzało w rzeczywistości do rozwiązania z powodem umowy o pracę.

W konsekwencji Sąd Rejonowy prawidłowo na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy o zwolnieniach grupowych zasądził od pozwanego na rzecz powoda odprawę pieniężną.

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego, jako bezzasadną.

Grzegorz Kochan  
Monika Sawa  
Bożena Rzewuska