

Sygn. akt III APa 4/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 marca 2022 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Jolanta Hawryszko (spr.)
Sędziowie:	Barbara Białecka Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 31 marca 2022 r. w S.

sprawy z powództwa Z. S. (1)

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

o odprawę

na skutek apelacji powoda i pozwanej

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 19 lutego 2021 r., sygn. akt VI P 45/20

- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I i III i oddala powództwo,
- zasądza od Z. S. (1) na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. kwotę (...) (osiem tysięcy sto siedemnaście) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu przed Sądem Okręgowym,
- zasądza od Z. S. (1) na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. kwotę (...) (osiem tysięcy sto siedemdziesiąt cztery) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu przed Sądem Apelacyjnym.

Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk	Jolanta Hawryszko	Barbara Białecka
----------------------------------	-------------------	------------------

Sygn. akt III APa 4/21

## UZASADNIENIE

Powód Z. S. (1), pozwem z 8.09.2020 r. skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P., wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 254.359,59 zł wraz z odsetkami ustawowymi od 24.06.2020 r. do dnia zapłaty, a także kosztów postępowania, jako równowartości odprawy po ustaniu stosunku pracy, zgodnie z postanowieniami Porozumienia Zbiorowego zawartego w 18.12.2002 r. w Z., w brzmieniu z 23.07.2007 r., pomniejszonej o kwotę dwóch rat odprawy tj. o 10.753,86 zł, która to zasądzona została wyrokiem z 22 marca 2019 r. Sądu Okręgowego w Szczecinie

VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. akt VI Pa 150/18; kwota wyliczona jako iloczyn miesięcznego wynagrodzenia 5.891,41 zł i 45 miesięcy (do 31 grudnia 2018 - okres obowiązywania porozumienia), co równa się kwocie 265.113,45 zł pomniejszonej o 10.753,86 zł, czyli 254.359,59 zł. Powód podkreślił, że złożenie przez pozwanego oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy i następcza odmowa przyjęcia tych warunków, spowodowało rozwiązanie przez pozwaną stosunku pracy z powodem, co czyni zadość dyspozycji § 7 pkt 1 porozumienia zbiorowego. Powód wezwał pozwaną do zapłaty żądanej przez niego kwoty w terminie do 23.06.2020 roku.

Pozwana (...) spółka z o. o. w P. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości, ponieważ stosunek pracy powoda ustał wobec decyzji powoda o odmowie przyjęcia nowo zaproponowanych warunków pracy - tj. (...) w G. Pozwana zaprzeczyła, jakoby złożona propozycja warunków pracy na stanowisku (...) w G. miała jakikolwiek związek z przejściem w 2007 roku pracownika do pozwanej w trybie art. 23<sup>(1)</sup> k.p., a także by powodowi zostało zaproponowane nowe stanowisko pracy. Pozwana wskazała, iż powód ostatnio był zatrudniony na stanowisku (...) i propozycja zatrudnienia obejmowała dokładnie takie samo stanowisko pracy. Co najmniej od 21.08.2014 przygotowywany był w Spółce (...), który obejmował m.in. harmonizację struktur Oddziałów (...) i standaryzację (...) (...). Zakładanym skutkiem wdrożenia nowej organizacji (...) w Spółce było nie ograniczenie, ale zwiększenie zatrudnienia w (...) o ponad 100 nowych etatów. W przypadku (...) w R., w związku z tym, że dotychczasowy obszar działania był zbyt mały w stosunku do obszarów działania pozostałych, połączono jego obszar z obszarem w G.. Powiększony w ten sposób (...) w G. wciąż był najmniejszym spośród rodzajów (...) istniejących w spółce. Projekt w żaden sposób nie przewidywał dla pracowników zmiany pracodawcy, a jedynie w ramach znowelizowanych struktur organizacyjnych spółki, zatrudnienie danego pracownika zgodnie z jego wiedzą i dotychczasowym doświadczeniem. W przypadku zwiększenia odległości dojazdu z miejscowości zamieszkania do nowego miejsca pracy, Spółka proponowała wariantowy ekwiwalent finansowy zgodnie z wyborem pracownika. Powód tak jak każdy inny pracownik objęty zmianami organizacyjnymi, otrzymał projekt porozumienia zamieniającego umowę o pracę, którego zakres dotyczył jedynie zmiany miejsca pracy o 25 km. Powód miał pozostać na stanowisku (...), ale z miejscem pracy w G., a nie w R.. Wynagrodzenie powoda miało pozostać na niezmiennym poziomie ze względu na fakt, iż było ono na poziomie odpowiadającym wprowadzonym ujednoliceniom w ramach spółki. Ponadto otrzymał również możliwość wyboru jednego z zaproponowanych wariantów ekwiwalentu finansowego. Powód odmówił podpisania porozumienia, co zostało potwierdzone przez Dyrektora (...) (...) G. w dniu 16 grudnia 2014. Istotnym elementem było to, że powód, składając oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków pracy, był współnikiem z prawem do samodzielnej reprezentacji Spółki (...) (...) sp. z j. z siedzibą w R., co mogło kolidować z realizacją obowiązków pracowniczych na rzecz spółki w G.. Wskutek zmiany miejsca pracy - na odległe o 25 km G. - zakres zadań powoda jako kierownika (...) uległ zmniejszeniu, odpadła bowiem znaczna część zadań, którymi dotychczas zajmował się jako kierownik (...), a pozostały jedynie te zadania, które dotyczyły bezpośrednio sieci i jej eksploatacji, przy czym warunki pracy w (...) w G. były zdecydowanie lepsze niż w (...) w R., z uwagi na sprzęt. Pozwana uznała, że powód niezasadnie odmówił przyjęcia warunków pracy, „licząc” na wypłatę odprawy z Porozumienia (...), odprawa ta bowiem miała rekompensować utratę zatrudnienia, do której dochodzi ze strony pracodawcy w drodze czynności bezpośrednio zmierzającej do zakończenia stosunku pracy, co – zdaniem pozwanej - nie miało miejsca w niniejszej sprawie, bo to powód podjął decyzję o zakończeniu pracy u pozwanej, a nie pozwana rozwiązała umowę z powodem.

**Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 19 lutego 2021 r.: I - zasądził od pozwanej (...) sp. z o.o. w P. na rzecz powoda Z. S. (1) 82.479,74 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 24 czerwca 2020 r. do dnia zapłaty; II - oddalił powództwo w pozostałej części; III - zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 729,84 zł zwrotu kosztów procesu.**

Sąd Okręgowy ustalił, że powód ur. (...) w R., z zawodu jest elektromechanikiem, w u pozwanej pracował 19 lat i 5 miesięcy, w dniu ustania stosunku pracy miał 58 lat i 7 miesięcy. 60 lat ukończył (...), tj. (...)miesiąca po ustaniu stosunku pracy. R. jest małym miastem, liczącym około 4.400-4.500 mieszkańców.

W dniu 1.06.1995 powód zawarł ze swoim szwagrem A. C. umowę spółki cywilnej pod firmą (...) s.c. w R.. Wpisu powoda do ewidencji działalności gospodarczej, jako osoby prowadzącej w ramach tej spółki działalność, dokonano 8.06.1995, a jako datę rozpoczęcia działalności gospodarczej wskazano dzień 1.07.1995. Na mocy aneksu nr (...) do umowy spółki cywilnej z 1.06. 1995 dodatkowymi (...) spółki (...) zostały M. S. (2) (żona powoda) i R. C. (szwagierka powoda). Udziały wspólników kształtowały się w następujący sposób:

- A. C. – 10% udziałów,
- R. C. – 40% udziałów,
- Z. S. (1) – 10% udziałów,
- M. S. (2) – 40% udziałów.

Aneksem nr (...) ww. wspólnicy zawiązali spółkę pod firmą Firma Usługowo Handlowa (...) s.c. w R., na czas nieograniczony. Udziały wspólników w zyskach i stratach nie uległy zmianie. Przyjęto, że do samodzielnego reprezentowania spółki uprawnieni są A. C. i Z. S. (1). W dniu 28.07.2002 wspólnicy zdecydowali o przekształceniu spółki cywilnej w spółkę jawną. Następnie 11.03.2003 wpisano do Krajowego Rejestru Sądowego (...) (...) sp. j. w R.. Powód został wpisany jako wspólnik spółki. Z dniem 31.03.2003 wykreślono powoda z ewidencji działalności gospodarczej. Decyzję o wykreśleniu podjęto, z uwagi na ww. zmianę formy organizacyjnej spółki cywilnej.

Na podstawie aneksu nr (...) do umowy spółki jawnej ustalono, że wspólnikami (...) (...) sp. j. w R. są R. C., Z. S. (2) i M. S. (2), a ich udział wynosi:

- 50% - R. C.,
- 10% - Z. S. (1),
- 40% - M. S. (2).

Przewidziano jednocześnie, że do samodzielnego reprezentowania spółki uprawniony jest każdy ze wspólników. W dniu 28.02.2009 wspólnicy (...) (...) sp. j. w R. udzielili z dniem 1.03.2009 prokury samoistnej E. M. (córce powoda). Wspólnicy (...) (...) sp. j. w R. 28 lutego 2015 podjęli uchwałę o wyrażeniu zgody na wykreślenie z listy wspólników Z. S. (1) i sporządzili w tym zakresie stosowny aneks do umowy spółki. Wykreślenie powoda, jako wspólnika ww. spółki, nastąpiło w dniu 30 października 2015.

Od 1 stycznia 2017 powód przystąpił ponownie do (...) (...) sp. j. w R. i posiada 0,5% udziałów w spółce. Wpisu powoda w Krajowym Rejestrze Sądowym jako wspólnika dokonano 22 marca 2017. Aktualnie R. C. posiada 50% udziałów, a M. S. (2) 49,5% udziałów.

Spółka jawna (...) (...) zajmuje się sprzedażą materiałów budowlanych, prowadząc sklep z materiałami budowlanymi w R.. Spółkę od ponad 10 lat prowadzi córka powoda, która jest w niej zatrudniona na podstawie umowy o pracę i jest równocześnie prokurentem spółki (zajmuje się m.in. księgowością, zamówieniami, sprawami kadrowymi, ZUS-owskimi). Oprócz córki powoda spółka zatrudnia również innych pracowników (aktualnie 3, wcześniej zatrudniała nawet 10 pracowników). Powód sporadycznie np. z uwagi na absencję pracownika, pomagał w sklepie popołudniami. Nie tyle sprzedawał, co był w sklepie. Zdarzało się tak również, kiedy pracował u pozwanej. Z tego tytułu nie otrzymywał i nie otrzymuje wynagrodzenia. Żona powoda pracuje jako pielęgniarka środowiskowa, a szwagierka R. C. jako nauczycielka. Obie nie pracują w sklepie należącym do spółki. W (...) (...) sp. j. w R. nigdy nie wypłacano dywidendy.

Na mocy umowy o pracę z 4 listopada 1996 powód został zatrudniony przez Zakład (...) S.A. (...) G. na stanowisku (...) – miejsce pracy to (...) (dalej jako: (...)) w R.. Od 1 lutego 1997 powodowi powierzono stanowisko brygadzysty (...) R., a od 1 kwietnia 2000 stanowisko kierownika (...) w R. wraz z dodatkową funkcją - kierowcy samochodu służbowego z dodatkowym wynagrodzeniem.

Pracodawca powoda ulegał przekształceniom podmiotowo – organizacyjnym w związku z czym powód wykonywał pracę - na początku - na rzecz spółki (...) S.A., następnie - wskutek połączenia (...) S.A. i (...) S.A. - w trybie art. 23<sup>(1)</sup> § 3 k.p. - stał się pracownikiem (...) i w końcu - również w trybie art. 23<sup>(1)</sup> § 3 k. p. – stał się pracownikiem pozwanej (...) spółki z o. o. w P., w której był zatrudniony do 31 marca 2015, kiedy to ustał jego stosunek pracy. Powód przed dniem rozwiązania z nim stosunku pracy zatrudniony był na stanowisku kierownika (...) w R.. Powód reprezentowany był przez (...) S.. Ostatnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5.891,41 zł.

W dniu 18 grudnia 2002 r. pomiędzy pracodawcami – spółkami dystrybucyjnymi tworzącymi (...), tj. (...) S. A., (...) S. A., Zakładem (...) S.A., Zakładem (...) S. A. oraz (...) S. A., a (...), stanowiącym wspólną reprezentację związkową wszystkich Związków Zawodowych, działających w Spółkach (...), tworzących (...) zostało zawarte w Z. Porozumienie Zbiorowe (zwane porozumieniem (...)).

Z kolei w dniu 29 czerwca 2007 pomiędzy (...) S. A. z siedzibą w (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. a Organizacjami Związkowymi, działającymi w przedsiębiorstwie (...) S.A. zawarte zostało w S. (...) zbiorowe zwane porozumieniem (...). W § 12 ust. 3 tego porozumienia pozwana (...) sp. z o.o. - podpisując to porozumienie - przystąpiła i zobowiązała się przestrzegać porozumień dotychczas zawartych w (...) S. A., w szczególności wymienionych w tym porozumieniu. W § 12 ust. 2 strony ustaliły, że przedmiotowe porozumienie nie narusza w żaden sposób praw nabytych przez pracowników na podstawie innych aktów prawnych, umów i porozumień, w szczególności w zakresie niezmienionym niniejszym porozumieniem obowiązujące pozostaje porozumienie zbiorowe z 18 grudnia 2002 zawarte w Z.. Jednocześnie z podpisaniem porozumienia (...) strony podpisały również załącznik nr (...) do niego, stanowiący aneks nr (...) do porozumienia (...). W ten sposób postanowienia porozumienia (...), w tym jego aneksu nr (...) stały się obowiązującym u pozwanej źródłem prawa pracy.

Zgodnie z § 5 ust. 1 porozumienia (...) strona pracodawców gwarantuje pracownikom zachowanie warunków pracy i płacy na poziomie nie mniej dla nich korzystnym, od obowiązującego w dniu zawarcia porozumienia. W ust. 2 sprecyzowane zostało jakie elementy obejmuje ta gwarancja. I tak w podpunkcie (lit.) c ustalono, iż obejmuje miejsce pracy poszczególnych pracowników, przez co strony rozumieją miejscowość, w której pracownik jest obowiązany stawić się do pracy i gdzie ją kończy. Zaś w podpunkcie (lit.) d dodano, że gwarancja z ust. 1 obejmuje nie pogorszenie warunków pracy, z zastrzeżeniem ewentualnej ich modyfikacji, uzasadnionej potrzebami restrukturyzacyjnymi Strony Pracodawców. Stosownie do ustępu 3 § 5 modyfikacja warunków pracy poszczególnych pracowników może być im zaproponowana pod warunkiem zaoferowania warunków pracy odpowiednich do kwalifikacji lub umożliwienia podniesienia posiadanych kwalifikacji na koszt strony pracodawców oraz jednocześnie pod warunkiem zachowania płacy adekwatnej do zaproponowanej pracy i nie niższej od dotychczas przysługującej, w rozumieniu postanowień ust. 2 a, b, a także zachowania miejsca pracy w rozumieniu postanowienia ust. 2 lit. c. Jednocześnie w § 6 ust. 2 porozumienia (...) strona pracodawców zobowiązała się, że nie będzie przeprowadzać zwolnień grupowych ani indywidualnych pracowników objętych postanowieniami porozumienia w okresie jego obowiązywania, w wyniku zmian organizacyjnych, ekonomicznych i technologicznych dokonywanych w tych podmiotach bez względu na ich zakres.

Stosownie do § 7 ust. 1 porozumienia (...) w razie rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z pracownikiem lub niewłaściwie stwierdzonego przez pracodawcę wygaśnięcia stosunku pracy, poszczególne Spółki i Spółki Zależne będą obowiązane do wypłaty jednorazowej odprawy w wysokości określonej w postanowieniu ust. 2, z zastrzeżeniem postanowień ust. 3 i 4 oraz wyjątków określonych postanowieniami § 9. W § 7 ust. 2 porozumienia (...) przewidziano, że wysokość odprawy ustala się jako iloczyn indywidualnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika, liczonego jak za czas urlopu wypoczynkowego, z zastrzeżeniem postanowień ust. 3 i 4, i liczby rozpoczętych miesięcy, które pozostają do upływu okresu obowiązywania gwarancji określonej postanowieniami § 6, warunkowanego okresem obowiązywania Porozumienia. Zgodnie z § 7 ust. 3 porozumienia (...) wysokość odprawy w żadnym razie nie może być niższa niż dwudziestokrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia z wyłączeniem przypadków określonych postanowieniem ust. 4 i 5.

W § 9 ust. 2 i 7 porozumienia (...) wskazano natomiast, że nie mają prawa do odprawy określonej postanowieniami § 7 pracownicy, którzy spełniają przesłanki uprawniające ich do nabycia prawa do emerytury w normalnym trybie lub prawa do renty, (...), pracownicy zwolnieni w wyniku umotywowanego wypowiedzenia im przez pracodawcę umowy o pracę, jeżeli na wypowiedzenie wyraziła zgodę reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa; zgoda organizacji związkowej nie jest wymagana, jeżeli pracownik nie jest członkiem żadnego związku zawodowego i nie wskaże żadnego związku zawodowego, który podjął się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy.

Stosownie do § 24 ust. 1 i 2 porozumienia okres gwarancji dla pracowników zatrudnionych przed 29 czerwca 2007 wygasa z dniem 31 grudnia 2018. Obowiązki postanowień porozumienia przedłuża się w stosunku do pracowników, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do spełniania przesłanek uprawniających ich do nabycia prawa do emerytury.

Od 2014 roku u pozwanej trwały prace w zakresie zharmonizowania i ujednoczenia reguł funkcjonowania poszczególnych jednostek organizacyjnych działających w ramach pozwanej. Kluczowym powodem zmian było przewidywane wprowadzenie do obszaru regulacji operatorów systemów dystrybucyjnych w Polsce nowego podejścia do taryfy, w której istotnym elementem, który miał wpływ na przychód (...) (...), było obniżenie okresów przerw dla odbiorców energii. Najważniejszym elementem tego projektu był projekt standaryzacji (...). Chodziło o takie przygotowanie tych (...) pod względem sprzętowym, zatrudnienia i organizacji pracy, aby jak najlepiej mogły wywiązywać się z zadań związanych z likwidacją problemów przy dostawach energii. Nad opracowaniem zmian pracował specjalnie powołany w tym celu zespół. Funkcjonował również podzespół ds. (...). Projektowana standaryzacja miała na celu jasne określenie, czym mają się zajmować poszczególne (...), jak mają być obsadzone i jaki mają posiadać sprzęt do realizacji przypisanych zadań. Miała też nastąpić standaryzacja wynagrodzeń kierowników poszczególnych (...). Proces standaryzacji (...) był szeroko komunikowany pracownikom. Zarząd pozwanej wystosował apele między innymi do kierowników (...), aby przedstawiać własne propozycje rozwiązań. Dokument w postaci projektu zmian był szeroko omawiany ze stroną społeczną. Strona związkowa nie kwestionowała możliwości zmian miejsca zatrudnienia wskutek wprowadzenia planowanych zmian organizacyjnych. Akcentowała jedynie potrzebę wyrównywania pracownikom kosztów dojazdu do nowego miejsca świadczenia pracy. W każdym rejonie organizowano spotkania, gdzie szczegółowo omawiano proces harmonizacji. Powód również uczestniczył w takich spotkaniach. Pracownicy mieli możliwość zadawania pytań. Nikt wówczas nie podnosił tematu tzw. porozumienia (...). Odkonane było duże spotkanie z załogą w budynku (...), na którym zaprezentowano nową strukturę (...) i tłumaczono potrzebę wdrażanych zmian. Wsparciem powyższego procesu modernizacji był program dobrowolnych odejść, który obowiązywał od 15 grudnia 2014 do 13 kwietnia 2015; o możliwości skorzystania z tego programu decydował pracodawca.

W 2014 roku, przed zmianami organizacyjnymi, u pozwanej funkcjonowało 138 (...): 24 w Oddziale (...) B., 19 w Oddziale (...) G., 28 w Oddziale (...) S., 18 w Oddziale (...) Z. i 49 w Oddziale (...) P.. Jednym z (...) w Oddziale (...) S. był (...) w R., którego powód był kierownikiem. W ramach prac związanych z wprowadzeniem „zharmonizowanych zmian organizacyjnych” zarząd pozwanej w piśmie z dnia 9 września 2014 r., skierowanym do związków zawodowych, przedstawił dane dotyczące 134 (...) celem ich dalszej analizy. Według tych danych Oddział (...) S. dzielił się na 5 Sekcji (...) (...) z siedzibą w: S., M., G., S. i G. oraz liczył 24 (...). W Sekcji Rejonowej (...) w G. wymieniono 3 (...): G., T. i Ł..

Zgodnie z zawartymi w tym piśmie informacjami:

- (...) G. posiadał 21.426 odbiorców ((...) w Ł. – 10.083, (...) w T. – 9.187) i pod względem liczby odbiorców zajmował 5. miejsce wśród 24 (...) Oddziału (...) S..

- Długość linii (...), (...), (...) z przyłączami dla (...) G. wynosiła 1.333 km (dla (...) w Ł. – 861 km, dla (...) w T. – 703 km). Pod względem długości linii (...), (...), (...) z przyłączami (...) G. zajmował 3. miejsce wśród 24 (...) Oddziału (...) S. (po (...) (...).281 km i P. S. 1643 km). W całej pozwanej spółce na wszystkie 134 wymienione w piśmie z dnia 9 września 2014 r. (...) większą długość linii (...), (...), (...) z przyłączami od (...) G. miało 19 (...).

- (...) G. posiadało 391 stacji (...)/(...) ((...) w Ł. - 217, (...) w T. -304). Pod względem liczby stacji (...)(...) (...) G. zajmowało 3. miejsce w Oddziale (...) S., natomiast w całej pozwanej spółce na 134 (...) tylko 14 z nich miało więcej stacji (...)/(...) od (...) G.. Pozostałych 123 (...) miało tych stacji mniej od (...) G..

- Pod względem powierzchni (...) G. zajmował drugie miejsce wśród (...) Oddziału (...) S. (największą powierzchnię zajmował (...) G. - 1.023 km<sup>(2)</sup>; (...) G. - 951 km<sup>(2)</sup>). To samo miejsce (drugie pod względem wielkości powierzchni) zajmował wśród 134 (...) w całej pozwanej spółce.

Zgodnie z regulaminem organizacyjnym Oddziałów (...) obowiązującym od 1 stycznia 2015, tj. już po wprowadzonych zmianach organizacyjnych, u pozwanej na dzień 1 stycznia 2015 funkcjonowało 5 Oddziałów (...):

- Oddział (...) B. ((...))

- Oddział (...) G. ((...))

- Oddział (...) S. ((...))

- Oddział (...) Z. ((...))

- Oddział (...) P. ((...))

Oddział (...) dzielił się na Zakład (...), Zakład (...), Wydział (...), Wydział (...) (...) ((...)). Ten ostatni z kolei dzielił się na D. (...), Sekcję (...) oraz Dział (...), w skład którego wchodziła Sekcja (...) oraz (...) ((...)).

Oddział (...) S. dzielił się na dzień 1 stycznia 2015 r. na 5 Sekcji (...) (...), tj.: S., M., G., S. i G.. Od 1 stycznia 2015 w pozwanej - z proponowanych we wrześniu 2014 roku 134 (...) - pozostało 112 (...), przy czym z 24 (...) w Oddziale (...) S. pozostało 17, w tym 3 (...) w Rejonie (...) G.: G., T. i Ł..

Do zadań (...) – zgodnie z regulaminem organizacyjnym – od 1 stycznia 2015 należało:

1. Sprawowanie operatywnego kierownictwa nad siecią (...) w zakresie kompetencji przekazanych przez służby dyspozytorskie.
2. Sprawowanie operatywnego kierownictwa nad elementami sieci (...) w zakresie kompetencji przekazanych przez służby dyspozytorskie.
3. Wykonywanie czynności łączeniowych na sieci (...), (...) i (...) na polecenie odpowiednich, pod względem operatywnego kierownictwa, służb ruchu.
4. Wykonywanie czynności związanych z organizacją bezpiecznej pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych, w szczególności przygotowanie i likwidacja miejsca pracy dla zespołów obcych i specjalistycznych nieposiadających osób uprawnionych i upoważnionych do przygotowania miejsca pracy.
5. Lokalizacja uszkodzeń w sieci (...), (...) i (...).
6. Awaryjne oględziny linii i urządzeń (...), (...) i (...).
7. Dokonywanie napraw linii napowietrznych (...) i (...) w zakresie wymiany osprzętu oraz naprawy zerwanych przewodów i wymiany przyłączy (...).
8. Usuwanie innych skutków awarii na sieci (...) i (...) w zakresie przekazanych kompetencji.
9. Wykonywanie planowych zabiegów eksploatacyjnych i doraźnych prac eksploatacyjnych na sieci (...), (...), (...) i prowadzenie dokumentacji eksploatacyjnej w zakresie przekazanych kompetencji.

10. Realizacja odbiorów technicznych dla sieci (...).
11. Uczestnictwo w odbiorach technicznych sieci dystrybucyjnej.
12. Zabudowa/wymiana przyłączy napowietrznych i kablowych (...).
13. Inne prace inwestycyjne i modernizacyjne możliwe do wykonania w zakresie posiadanych zasobów.
14. Przygotowanie danych do oceny stanu technicznego sieci (...) i (...).
15. Współdziałanie przy określaniu warunków przebudowy sieci związanej z kolizjami.
16. Monitorowanie parametrów sieci oraz prowadzenie statystyki i analizy awaryjności sieci.
17. Aktualizacja danych w systemie informacji o sieci.
18. Wykonywanie doraźnych (awaryjnych) prac i zleconych w zakresie technicznej obsługi odbiorców.

Celem realizacji planów standaryzacji (...), w grudniu 2014 roku pozwana złożyła powodowi propozycję zawarcia porozumienia, na mocy którego powód objąłby funkcję kierownika nowo utworzonego (...) G., w miejsce ulegającego likwidacji (...) R.. Jednocześnie zaproponowała zawarcie odrębnego porozumienia dotyczącego rekompensaty kosztów dojazdu do nowego posterunku (25 km) w wysokości jednorazowej zapłaty kwoty 6.500 zł. Powód odmówił zawarcia porozumienia, wobec czego 30 grudnia 2014 pozwana złożyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Przed złożeniem powodowi tego oświadczenia, o zamiarze wypowiedzenia powodowi warunków pracy pozwana poinformowała reprezentującą powoda (...), która to nie wyraziła zgody na wypowiedzenie, wskazując że takie wypowiedzenie łamie zapisy § 5 pkt 2 ppkt c Porozumienia (...) zawartego w Z. oraz Aneksu nr (...) z dnia 25 lutego 2005 r. z późniejszymi zmianami. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie, pozwana wskazała w oświadczeniu o wypowiedzeniu zmiany organizacyjne, jakie zostaną wprowadzone u pracodawcy z dniem 1 stycznia 2015, polegające na zmianie struktury wewnętrznej pracodawcy określonej w „(...) (...): (...) B., (...) G., (...) S., (...) Z., (...) P.” przyjętym Uchwałą nr (...) Zarządu (...) sp. z o.o. z 10 grudnia 2014. W oświadczeniu pozwana wskazała, że oferowała powodowi w drodze porozumienia stron zatrudnienie na nowym stanowisku pracy odpowiadającym kwalifikacjom i kompetencjom, na co nie wyraził zgody. W związku z tym koniecznym stało się wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od 1 kwietnia 2015, pracodawca zaproponował powodowi następujące warunki pracy:

1. stanowisko pracy – Kierownik (...) według 05 kategorii zaszeregowania;
2. miejsce pracy – G.;
3. miejsce wykonywania pracy – Obszar działalności (...) G..

Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie.

W czasie biegu wypowiedzenia zmieniającego, tj. od 1 stycznia 2015 do 31 marca 2015 pozwana powierzyła powodowi - na podstawie art. 42§ 4 k. - pełnienie obowiązków kierownika (...) w (...) w G..

Powód, pismem z 4 lutego 2015 odmówił przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy, wskazując iż przyczyną odmowy jest zmiana miejscowości, w której dotychczas pracował z R. na G.. Decyzję umotywowował znacznym zwiększeniem obowiązków. Jak wskazał - według zaproponowanych mu warunków pracy, miał być kierownikiem (...) obejmującego swym obszarem ponad dwukrotną powierzchnię jego dotychczasowego posterunku ze zwiększoną ponad trzykrotnie ilością nadzorowanej przez niego infrastruktury technicznej. Nie zaproponowano płacy adekwatnej do zaproponowanych warunków pracy, bo wartość wynagrodzenia pozostawiono bez zmiany. Nadto, zaproponowane

zmiany są sprzeczne z porozumieniem zbiorowym z 18 grudnia 2002 z aneksami. Wskutek powyższego oświadczenia, z dniem 31 marca 2015 doszło do rozwiązania stosunku pracy.

Powód był oceniany przez przełożonych jako fachowiec i dobry kierownik (...). Nie było do niego żadnych zastrzeżeń, a w niektórych rzeczach nawet się wyróżniał spośród innych pracowników. Był sprawny i trafnie przewidywał sytuację. Jego wiedza była bardzo wysoko oceniana.

Zgodnie z pisemnym zakresem czynności do zadań szczegółowych osoby zatrudnionej na stanowisku kierownika (...) R. należało:

- operatywne kierowanie siecią (...) w ustalonym obszarze działania i fragmentami sieci (...) przekazane przez właściwe służby zarządzania systemem dystrybucyjnym na określony czas lub dla wykonania określonych zadań,
- wykonywanie czynności ruchowych i łączeniowych w stacjach (...)/(...) w sieci (...) i (...) na polecenie właściwych służb zarządzania systemem dystrybucyjnym,
- wykonywanie prac zleconych, niezbędnych dla oceny stanu technicznego sieci i urządzeń,
- kontrola parametrów energii elektrycznej,
- lokalizacja i usuwanie zakłóceń i uszkodzeń w sieci na polecenie właściwej służby zarządzania systemem dystrybucyjnym lub bez polecenia w zakresie udzielonego kierownictwa nad tą stacją,
- wykonywanie innych zadań ruchowych na polecenie właściwych służb zarządzania systemem dystrybucyjnym,
- wykonywanie określonych instrukcją eksploatacji stacji (...)/(...) zabiegów konserwacyjno – eksploatacyjnych,
- instalowanie, wymiana i kontrola układów pomiarowych energii elektrycznej u odbiorców zasilanych napięciem do 1kV,
- obsługa stacji 40/15 kV R. i (...) – 15 kV S.,
- współdziałanie z terenowymi jednostkami ratownictwa technicznego,
- współpraca z jednostką terenową Obsługi Klienta w zakresie odczytu liczników i windykacji należności,
- kontrola instalacji wewnętrznych i wykrywanie nielegalnego poboru na zlecenie,
- w ramach otrzymanych pełnomocnictw prowadzenie kontroli u odbiorców,
- wykonywanie prac związanych z funkcjonowaniem układów pomiarowych oraz sprawdzanie dotrzymania przez odbiorców warunków na obszarze działania posterunku,
- wykonywanie prostych, standardowych przyłączy oraz robót instalacyjnych,
- wykonywanie pomiarów obciążeń i napięć,
- sporządzanie harmonogramów pracy zespołów pogotowia energetycznego przy uwzględnieniu planowych prac eksploatacyjnych realizowanych w regionie,
- wykonywanie przełączeń ruchowych w zakresie likwidacji awarii, przełączeń oddawania z ruchu urządzeń w związku z przeprowadzaniem planowych prac inwestycyjno-remontowych,
- utrzymywanie gotowości technicznej i organizacyjnej brygad pogotowia na wypadek zaistnienia awarii,



- prowadzenie dokumentacji ruchowej, instrukcji stanowiskowych oraz aktualnej ewidencji osób dyżurujących,
- sporządzanie kart pracy dla podległych pracowników,
- dokonywanie odbiorów technicznych,
- prowadzenie pojazdów służbowych zgodnie z posiadanym prawem jazdy i otrzymanym poleceniem wyjazdu,
- przyjmowanie wpłat pieniężnych od odbiorców za pokwitowaniem zgodnie z przyjętymi szczegółowymi zasadami rozliczeń pieniężnych obowiązujących u pracodawcy.

Zgodnie z pisemnym zakresem czynności do zadań szczegółowych osoby zatrudnionej na stanowisku kierownika (...) G. należało:

- operatywne kierowanie siecią (...) w ustalonym dla danego (...) obszarze działania,
- operatywne kierowanie fragmentami sieci (...) przekazane przez (...) na określony czas lub dla wykonania określonych zadań,
- organizowanie pracy podległych zespołów pogotowia energetycznego,
- opracowywanie harmonogramów pracy dla elektromonterów pogotowia energetycznego oraz pogotowia technicznego,
- współdziałanie z terenowymi jednostkami ratownictwa technicznego,
- pełnienie dyżurów domowych zgodnie z harmonogramem,
- organizacja realizacji i współdziałanie przy wykonywaniu czynności łączeniowych na sieci (...), (...) i (...) na polecenie odpowiednich pod względem operatywnego kierownictwa służb dyspozytorskich,
- nadzór nad wykonywaniem czynności związanych z organizacją bezpiecznej pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych, w szczególności przygotowywanie i likwidacja miejsca pracy dla zespołów obcych i specjalistycznych nie posiadających osób uprawnionych i upoważnionych do przygotowania miejsca pracy,
- nadzór nad pracami związanymi z lokalizacją uszkodzeń sieci (...), (...) i (...),
- nadzór nad realizacją zleconych zadań z planu zabiegów eksploatacyjnych na sieci (...), (...) i (...) oraz prowadzenie dokumentacji eksploatacyjnej w zakresie przekazanych kompetencji,
- nadzór nad realizacją usuwania skutków awarii sieciowych na sieci (...), (...) i (...) w zakresie przekazanych kompetencji,
- realizacja odbiorów technicznych dla sieci (...),
- uczestnictwo w odbiorach technicznych sieci dystrybucyjnej,
- nadzór nad przygotowywaniem danych do oceny stanu technicznego sieci (...) i (...),
- współdziałanie przy określaniu warunków przebudowy sieci związanej z kolizjami,
- aktualizacja danych w systemie informacji o sieci,
- monitorowanie parametrów sieci oraz prowadzenie statystyki i analizy awaryjności sieci,

- nadzór nad realizacją zleconych zadań inwestycyjnych, w tym przyłączy na sieci (...),
- nadzór nad wykonywaniem prac doraźnych (awaryjnych), zleconych w zakresie technicznej obsługi odbiorców,
- prowadzenie wymaganej dokumentacji na (...) w wersji papierowej i elektronicznej,
- prowadzenie ewidencji zakłóceń i przerw w dostawie energii elektrycznej,
- przekazywanie danych do aktualizacji planów i schematów sieci na terenie działania (...),
- wystawianie poleceń na pracę zgodnie z Instrukcją Organizacji Bezpiecznej Pracy,
- organizacja i nadzór nad gospodarką narzędziową, sprzętową i materiałową (...),
- sporządzanie rozliczeń wewnętrznych, rozliczanie nakładów robocizny, materiałów, sprzętu, transportu z wykonanych zadań,
- nadzór nad przestrzeganiem obowiązujących instrukcji zasad, procedur i regulaminów przez pracowników zatrudnionych w (...),
- wykonywanie innych prac zleconych przez przełożonego związanych z działalnością (...) (...).

(...) w G. został utworzony 1 stycznia 2015 i jest ponad dwukrotnie obszarowo i infrastrukturalnie większy od (...) w R.. Posterunek w R. miał wartość przeliczeniową majątku sieciowego poniżej 1500 pkt, zaś (...) w G. ma poniżej 3900 pkt. Zatrudnienie w G. wynosiło 1plus 8, podczas gdy w (...) plus 6.

Powód nie pracował wcześniej w G. i nie znał infrastruktury energetycznej obszaru (...). Praca kierownika (...) jest pracą w szczególnym charakterze. Kierownik (...) kieruje bowiem procesami technologicznymi, mogącymi spowodować awarie ze znacznymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego.

W związku z wypowiedzeniem warunków pracy zakres obowiązków powoda miał się zwiększyć, co wiązało się z większą – jeżeli chodzi o (...) G. w porównaniu do (...) R. - powierzchnią, a wraz z nią większą liczbą: stacji transformatorowych, linii energetycznych i odbiorców. Pomimo że urządzenia obsługiwane w R. i G. są podobne, problemem jest układ połączeń pomiędzy tymi urządzeniami. Wydanie polecenia wykonania pracy dla montera bez znajomości tych połączeń w sieci stwarza duże zagrożenie. Nie jest możliwe w tak dużym (...) jak G. szybkie zapoznanie się z infrastrukturą sieciową. W przypadku infrastruktury mniejszego (...) w R. powodowi zabrakło to ok. 3 lata.

Dla prawidłowego pełnienia funkcji kierownika (...), w tym również (...) G., znajomość infrastruktury energetycznej danego terenu jest konieczna. Kierownik (...) G. miał bowiem w zakresie obowiązków nadzór nad wykonywaniem czynności związanych z organizacją bezpiecznej pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych, w szczególności przygotowywanie i likwidacja miejsca pracy dla zespołów obcych i specjalistycznych nieposiadających osób uprawnionych i upoważnionych do przygotowania miejsca pracy, nadzór nad pracami związanymi z lokalizacją uszkodzeń sieci (...), (...) i (...), nadzór nad realizacją zleconych zadań z planu zabiegów eksploatacyjnych na sieci (...), (...) i (...), nadzór nad realizacją usuwania skutków awarii sieciowych na sieci (...), (...) i (...) w zakresie przekazanych kompetencji, a nadto należało do niego wystawianie poleceń na pracę zgodnie z Instrukcją Organizacji Bezpiecznej Pracy.

Kierownik posterunku w swoim poleceniu pisemnym powinien wskazać jakie prace wykonać i jak to zrobić, aby zachować wymogi bezpieczeństwa. Te wymogi bezpieczeństwa wskazuje się na podstawie swojego doświadczenia zawodowego. Są takie polecenie, które można wydawać tylko przy znajomości infrastruktury z danego terenu.

W związku z tym, że przed 1 stycznia 2015 w G. nie funkcjonował posterunek energetyczny, powód miałby nadto dodatkowe obowiązki związane np. z tworzeniem dokumentacji. Na posterunku w G. istniały schematy sieci średniego

napięcia, ale nie było schematów sieci niskiego napięcia, były dopiero w trakcie opracowywania. Nie było również opisów stacji transformatorowych, obwodów, złącz. W związku z tym, że powód nie znał terenu G., nie mógł podać pracownikom dokładnych poleceń dotyczących miejsca naprawy urządzenia, co w przypadku przeniesionych do G. 6 elektromonterów z R., również nieznaną terenu, kończyło się czasami tym, że nie docierali na miejsce i nie dokonywali napraw. Poza 6 elektromonterami z R., powodowi podlegało 2-3 elektromonterów z G.. Z braku wiedzy o infrastrukturze powód wydawał swoje polecenia zza biurka, kierując się tym, co powiedzieli mu elektromonterzy z G. lub pisał polecenia ogólnikowo.

Po otrzymaniu wypowiedzenia, mający prawie 59 lat powód uznał, że nie jest to odpowiedni wiek na kolejne zapoznawanie się z nowym miejscem pracy, co – w jego ocenie - zajęłoby mu kilka lat. Po 1,5 miesiąca pełnienia obowiązków kierownika (...) G. powód utwierdził się w przekonaniu, że nie powinien zajmować tego stanowiska, że ta praca go przerasta. Czuł obciążenie, bał się, że może popełnić jakiś błąd.

Powód zamierzał pracować u pozwanej w R. do czasu przejścia na emeryturę powszechną, tj. do sierpnia 2021 r. Powód znał postanowienia porozumienia (...) dotyczące ciężącego na pracodawcy zakazu zmiany pracownikom miejsca świadczenia pracy i wynikające ze złamania tego zakazu konsekwencje dla pozwanej, słyszał bowiem o wygranym procesie pracownika pozwanej w Z.. Powód nie otrzymał od pozwanej propozycji przejścia na niższe stanowisko ani możliwości skorzystania z (...).

Po ustaniu stosunku pracy powoda, kierownikiem (...) w G. została osoba posiadająca wieloletnie doświadczenie pracy w G. – najpierw jako elektromonter kablowy, który obsługiwał w terenie cały rejon G., a następnie jako dyspozytor (...) (...).

W chwili dokonywania przez pozwaną spółkę wypowiedzenia warunków pracy i płacy powód korzystał z przewidzianej przepisem art. 39 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Z. S. (1) w chwili rozwiązania stosunku pracy łączącego go z pozwaną miał 58 lat i 6 miesięcy, legitymował się ponad 25 letnim udowodnionym okresem składkowym i nieskładkowym oraz stażem pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze wynoszącym 18 lat, 4 miesiące i 27 dni pracy (od 4 listopada 1996 do 31 marca 2000 wykonywał prace przy wytwarzaniu, przesyłaniu energii elektrycznej i ciepłej oraz montażu, remoncie i eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych i ciepłych na stanowisku (...), tj. prace wymienione w dziale II wykazu A stanowiącego załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983 w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, od 1 kwietnia 2000 do 31 grudnia 2008 pracował przy kontroli międzyoperacyjnej, kontroli jakości produkcji i usług dozoru inżyniersko-technicznego na oddziałach i wydziałach, w których jako podstawowe wykonywane są prace wymienione w dziale II wykazu A stanowiącego załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z 7 lutego 1983, a od 1 stycznia 2009 do 31 marca 2015 powód stale i w pełnym wymiarze czasu pracy wykonywał prace przy bezpośrednim sterowaniu procesami technicznymi mogącymi spowodować awarie techniczną z poważnymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego na stanowisku kierownika (...) tj. prace wymienione pod pozycją 14 załącznika nr 2 do ustawy o emeryturach pomostowych.

W dniu 27 kwietnia 2015 r. powód wezwał pozwaną do wypłaty odprawy z porozumienia (...) w kwocie wynikającej z § 7 ust. 2 tego porozumienia. W piśmie z 6 maja 2015 pozwana odmówiła wypłaty. W związku z niewypłaceniem odprawy na podstawie postanowień porozumienia (...), przed Sądem Rejonowym w Goleniowie toczyło się postępowanie z powództwa Z. S. (1) przeciwko (...) (...) o odprawę w kwocie 11.430,12 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu. Sąd Rejonowy w Goleniowie wyrokiem z 3 października 2018 oddalił powództwo. Sąd Okręgowy w Szczecinie w sprawie VI Pa 150/18 wyrokiem z 22 marca 2019 roku zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda 10.753,86 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 7 czerwca 2017 do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił oraz zasądził zwrot kosztów procesu, a także nakazał ściągnąć nieuiszczone koszty sądowe.

Sąd Okręgowy w sprawie VI Pa 150/18 po uzupełnieniu materiału dowodowego, podzielił zaprezentowaną przez Sąd meriti argumentację dotyczącą kwestii obowiązywania u pozwanej postanowień porozumienia (...); postanowienia porozumienia (...), na mocy porozumienia (...) i aneksu nr (...) do porozumienia (...) są obowiązującym w pozwanej spółce źródłem prawa pracy, na podstawie którego powód mógł skutecznie formułować roszczenia i w konsekwencji §7 ust. 1 i 2 porozumienia (...) mógł stanowić podstawę prawną jego powództwa. Stwierdził, iż żądanie przez Z. S. (1) odprawy na podstawie postanowień porozumienia (...) nie nosi znamion naruszenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia tego prawa. Powód miał prawo nie zgodzić się na zmianę warunków zatrudnienia, gdyż takie działanie pracodawcy naruszało § 5 ust. 1 i 2 lit. c, §6 ust. 2, § 9 ust. 7 porozumienia (...) oraz art. 39 k.p., zaś kwota żądana przez powoda, jako rekompensata za utratę miejsca pracy, jest adekwatna do aktualnie występujących w Polsce realiów społeczno-gospodarczych. Powód dochodził bowiem równowartości dwukrotności wynagrodzenia, czyli kwoty nawet mniejszej niż ta, która przysługiwałaby mu na podstawie przepisów Kodeksu pracy lub (...). A przy tym, pozwana nie wykazała, aby powód miał realną możliwość skorzystania z (...). Decyzja w tym zakresie należała ostatecznie do pozwanej, która mogła rozpatrzyć ewentualny wniosek powoda negatywnie. Sąd Najwyższy postanowieniem z 28 maja 2020 odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, uznając, iż nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Po rozwiązaniu stosunku pracy powód zarejestrował się w (...) Urzędzie Pracy w Ł. jako osoba bezrobotna. Od 8 kwietnia 2015 otrzymał prawo do zasiłku w wysokości 120% na okres 365 dni, tj. w kwocie 997,40 zł miesięcznie w okresie pierwszych 90 dni i w wysokości 783,20 zł miesięcznie w okresie kolejnym, tj. do 6 kwietnia 2016. Poza zasiłkiem dla bezrobotnych nie otrzymywał innych świadczeń, ani uzyskiwał innych dochodów. Powód szukał pracy w R., ale nie znalazł. Prawo do emerytury pomostowej nabył od ukończenia 60 roku życia, tj. od 1 sierpnia 2016 w kwocie 3300 zł brutto (2.700 zł netto).

Pismem z 9 czerwca 2020 pełnomocnik powoda wezwał pozwaną do zapłaty kwoty 279.270,80 zł tytułem odprawy po ustaniu stosunku pracy, przysługujące mu na podstawie Porozumienia Zbiorowego zawartego 18 grudnia 2002 r. w Z., w brzmieniu z 23 lipca 2007, pomniejszoną o kwotę dwóch rat odprawy zasądzonych wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie z dnia 22 marca 2019 r. – w nieprzekraczalnym terminie do dnia 23 czerwca 2020 r. Pismem z 23 czerwca 2020 pozwana odmówiła wypłaty odprawy z uwagi m.in. na uzasadnienie, jakie legło u podstaw wyroku Sądu Okręgowego z 22 marca 2019 r.

Sąd Okręgowy uwzględnił powództwo w części.

Sąd dał wiarę powodowi co do jego obaw związanych z przyjęciem proponowanego mu stanowiska w (...) G. (związana z brakiem znajomości terenu i infrastruktury energetycznej rejonu (...) możliwość popełnienia błędu przy wydawaniu poleceń podwładnym i spowodowanie w ten sposób zagrożenia dla pracowników) i w tym zakresie nie dał wiary zeznaniom świadków: B. S. (1), (która nie wiedząc nawet czy powód jako kierownik (...) G. ma w swoich kompetencjach wydawanie poleceń lub koordynowanie prac podległych mu pracowników, od razu stwierdziła, że kierownik (...) nie odpowiada za bezpieczeństwo prac i bezpieczeństwo eksploatacyjne, by następnie stwierdzić, że jednak w pewnych okolicznościach kierownik (...) za takie bezpieczeństwo odpowiada k.343 akt IV P 71/17) oraz A. M. (1) (który w tym zakresie odwoływał się do możliwości korzystania przez powoda z wiedzy innych osób, tracąc z pola widzenia fakt, że w efekcie to i tak powód – jako wydający polecenie - ponosiłby odpowiedzialność za wypadek), a także zeznań członka zarządu pozwanej M. S. (3), które to w całości nie były przydatne się do rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, ponieważ nie znał on ani powoda ani (...) R. czy (...) G., jego zeznania dotyczyły głównie przeprowadzonej u pozwanej niespornej harmonizacji, a w pozostałym zakresie były opiniami na różne tematy.

Przechodząc do meritum, Sąd pierwszej instancji wskazał, iż wyrok Sądu Okręgowego z 22 marca 2019, sygn. akt VI Pa 150/18 przesądził kwestie istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy i miał w tym zakresie dla niniejszego postępowania charakter wiążący, a to zgodnie z treścią art. 365 § 1 k.p.c. Przy ocenie przedmiotowych granic mocy wiążącej nie jest istotna tożsamość sprawy pod kątem przedmiotowym, chociaż ta w niniejszej sprawie częściowo zachodzi, powód bowiem dochodził dalszej części odprawy zasądzonej prawomocnie wyrokiem z 22 marca 2019 r. Sąd pierwszej instancji, odwołując się do judykatury, stwierdził że nie tylko sąd orzekający w przedmiotowej sprawie, ale

również strony sporu związane były prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie z 22 marca 2019, którym przesądzona została odpowiedzialność strony pozwanej wobec powoda z tytułu odprawy dochodzonej przez niego na podstawie § 7 ust. 1 w zw. z § 7 ust. 2 oraz § 24 ust. 1 porozumienia (...). Wyrok ten przesądził zasadność roszczenia powoda opartego na treści tego porozumienia, co znalazło potwierdzenie w postanowieniu Sądu Najwyższego z 28 maja 2020 r. wydanym w przedmiotowej sprawie. W konsekwencji, skoro sama zasada odpowiedzialności strony pozwanej nie budziła wątpliwości, tym samym powództwo zgłoszone w niniejszej sprawie mogło podlegać rozpoznaniu wyłącznie w zakresie zgodności dalszego roszczenia powoda - opartego na tej samej podstawie prawnej - z klauzulami generalnymi wymienionymi w art. 8 k.p.

Natomiast pozwana, zupełnie pomija wskazane wyżej prawomocne rozstrzygnięcie oraz sposób rozwiązania umowy o pracę powoda. Pozwana nadal nie zauważa, że złożyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i to z jego mocy (a nie wypowiedzenia złożonego przez powoda) stosunek pracy powoda ustał. Ponadto w wyroku z 22 marca 2019 Sąd Okręgowy w Szczecinie uznał, że powód miał prawo nie zgodzić się na zmianę warunków zatrudnienia, gdyż takie działanie pracodawcy naruszało art. 39 k.p., a nadto było sprzeczne z §5 ust. 1 i 2 lit. c, §6 ust. 2, § 9 ust. 7 porozumienia (...), czego konsekwencją było uprawnienie powoda z § 7 ust. 1 w zw. z § 7 ust. 2 i § 24 ust.1 porozumienia (...) do odprawy. Wbrew temu, co twierdzi pozwana, powód, odmawiając przyjęcia nowych warunków pracy w postaci zmiany miejsca pracy, zasadnie liczył na wypłatę odprawy z porozumienia (...) i – co przesądził prawomocnie wyrok - miał do niej prawo.

Faktem jest, że w wyroku z 22 marca 2019 Sąd Okręgowy, oceniając roszczenie powoda pod kątem art. 8 k.p., uznał, że kwota żądana przez powoda, stanowiąca jego dwumiesięczne wynagrodzenie, jako rekompensata za utratę miejsca pracy, jest adekwatna do aktualnie występujących w Polsce realiów społeczno-gospodarczych, a zatem jest zgodna z art. 8 k.p. Stwierdzenie to nie przesądziło jednak, czy kwota ta jest kwotą maksymalną, jakiej może domagać się powód tytułem odprawy z porozumienia (...).

Dochodzone w rozpoznawanej sprawie roszczenie powoda oparte jest na przepisie art. 7 ust. 1 w zw. z § 7 ust. 2 oraz § 24 ust. 1 i 2 porozumienia (...) z 18 grudnia 2002 w brzmieniu z 23 lipca 2007, które to porozumienie - zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego – należy oceniać pod kontem klauzul generalnych m.in. z uwagi na to, iż strona pozwana jest spółką z udziałem Skarbu Państwa i w związku z tym koszty wykonywania tego porozumienia spadną i na innych pracowników tej spółki i na odbiorców energii. Sąd Najwyższy jest w tych ocenach bardzo rygorystyczny – taką postawę także tutaj. Sąd aprobuje – i każe oceniać wszelkie okoliczności danej spraw, w tym przede wszystkim, czy zasądzenie tak wysokiego dochodzonego roszczenia, jak w niniejszej sprawie, jest zgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, czy jest zgodne z aktualnie obowiązującą w kraju stopą życiową, czy kwota ta znajduje moralne uzasadnienie.

### ***Apelację od wyroku złożyły obie strony.***

***Pozwany zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w części zasądzającej kwotę 82.479,74 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 24 czerwca 2020 r. do dnia zapłaty, to jest objętej punktem I wyroku oraz w zakresie zasądzenia kosztów procesu (pkt III). Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił:***

1. naruszeniu przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy:

a) art. 233 § 1 KPC, polegające na zaniechaniu przeprowadzenia wszechstronnej oceny dowodów i wskutek tego dowolność oceny, czego wyrazem było pominięcie zeznań świadka J. P. (1), który wskazał na intencje stron Porozumienia Zbiorowego zawartego 18 grudnia 2002 r. w Z. (dalej Porozumienie (...)) jako ich autor ze strony związków zawodowych, które to intencje zostały w całości pominięte przez Sąd; jak również wskazał na możliwe nadużycia ze strony pracowników, co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia przepisów prawa materialnego tj. art. 65 KC;

b) art. 233 § 1 KPC polegające na zaniechaniu przeprowadzenia wszechstronnej oceny dowodów i wskutek tego dowolność oceny, czego wyrazem było uznanie, iż prowadzenie przez powoda działalności, jako wspólnik (...) (...)

sp.j. w R. nie przekładało się na otrzymywanie świadczeń i dochodów również po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwaną, a także, iż powód, będąc współnikiem tej spółki, bezskutecznie poszukiwał pracy w R., podczas gdy powód miał realną możliwość świadczenia pracy we własnej spółce, a prowadzenie, jako współnik z prawem samodzielnej reprezentacji (...) (...) w R. stanowiło źródło utrzymania powoda, ponadto pominięcie faktu, iż powód, jako jedyny spośród współników tej spółki, zajmującej się materiałami budowlanymi i instalacyjnymi - posiadał wykształcenie techniczne;

d) art. 233 § 1 KPC polegające na zaniechaniu przeprowadzenia wszechstronnej oceny dowodów i wskutek tego dowolność oceny, czego wyrazem było uznanie, iż pozwana nie wykazała, aby Powód miał realną możliwość skorzystania z (...), podczas gdy z treści uchwały, regulaminu, zeznań świadka A. M. (1) i zeznań działającego za Pozwaną, Członka Zarządu M. S. (3) wynikało bezspornie, iż w przypadku wyrażenia przez powoda woli skorzystania z (...) skutkowałaby ona wyrażeniem na to zgody;

e) art. 233 § 1 KPC polegające na zaniechaniu przeprowadzenia wszechstronnej oceny dowodów i wskutek tego dowolność oceny, czego wyrazem było uznanie, iż infrastruktura elektroenergetyczna jest inna, w zależności od komórki/ jednostki organizacyjnej Pozwanej, podczas gdy infrastruktura elektroenergetyczna na terenie całej Polski stanowi określony, zamknięty zbiór urządzeń, które są połączone ze sobą w określoną kombinacyjnie ilość połączeń, a wskazywanym przez powoda problemem było to, iż nie zna on na pamięć sposobu połączenia konkretnych urządzeń w obszarze (...) (...) G., a nadto pominięcie przez Sąd dowodów wskazujących, iż praca na pamięć niesie za sobą ryzyko narażenia pracowników na utratę zdrowia, a nawet życia oraz szkody na rzecz pozwanej.

f) art. 233 § 1 KPC polegające na zaniechaniu przeprowadzenia wszechstronnej oceny dowodów i wskutek tego dowolność oceny, czego wyrazem było pominięcie faktu, iż organizacje związkowe zaaprobowały zmiany organizacyjne u pozwanej, w tym likwidację i połączenie (...), ale pod warunkiem zaoferowania pracownikom ekwiwalentu za zwiększenie kosztów dojazdu, co oznacza, iż związki zawodowe - po spełnieniu przez pozwaną warunku ekwiwalentu - zaakceptowały fakt zmiany miejsca pracy w rozumieniu § 7 pkt 1 Porozumienia (...);

## 2. Naruszenie przepisów prawa materialnego:

a) art. 8 Kodeksu pracy przez niewłaściwe zastosowanie, tj. przyjęcie, iż roszczenie powoda o wypłatę świadczenia z tytułu odprawy, o której mowa w § 7 pkt 1 Porozumienia (...) w kwocie zasądzonej, nie jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa mimo, iż w toku postępowania już sama strona związkowa wskazywała dosłownie na ryzyko wystąpienia nadużyć ze strony pracowników,

b) art. 8 Kodeksu pracy przez niewłaściwe zastosowanie, tj. przyjęcie, iż roszczenie powoda o wypłatę świadczenia z tytułu odprawy, o której mowa w § 7 pkt 1 Porozumienia (...) w kwocie zasądzonej jest adekwatne do rozmiarów szkody poniesionej przez powoda, przy jednoczesnym pominięciu w ustalaniu wysokości tej szkody świadczeń i dochodów otrzymywanych lub realnie możliwych do otrzymywania z prowadzonej, jako współnik działalności (...) (...) Sp.j. w R..

c) art. 39 Kodeksu pracy przez błędną wykładnię, tj. przyjęcie, iż ochrona przedemerytalna ma charakter bezwzględny podczas gdy w przypadku wypowiedzenia warunków pracy i płacy, na którą pracownik objęty ww. ochroną nie przystał, nie ma takiego charakteru, ponieważ to w gestii pracownika pozostaje przyjęcie bądź odmowa przyjęcia nowych warunków a w rezultacie rozwiązanie stosunku pracy.

d) art. 65 KC przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na odmowie zastosowania tego przepisu w odniesieniu do postanowień Porozumienia (...), mimo iż okoliczności sprawy wskazują, że literalne brzmienie tego Porozumienia istotnie odbiega od intencji stron, które to Porozumienie zawierały.

Pozwany wniósł o zmianę orzeczenia w zaskarżonym zakresie, tj. w części zasądzonej od pozwanej na rzecz Powoda kwoty 82.479,74 zł oraz w zakresie zasądzenia od Pozwanej na rzecz Powoda kwoty 729,84 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, przez orzeczenie odmiennie co do istoty sprawy, tj. oddalenie powództwa w zaskarżonym zakresie (a w efekcie

doprowadzenie do oddalenia powództwa w całości), a także zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu w postępowaniu przed Sądami I i II instancji.

**Powód** zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego, art. 8 k. p. przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, skutkującą przyjęciem, że roszczenie powoda o wypłatę świadczenia z tytułu odprawy ponad zasądzoną kwotę jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. A nadto sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych, mających wpływ na treść wydanego orzeczenia, a mianowicie:

a) bezpodstawne przyjęcie, że z uwagi na rozmiar szkody, jaka powód poniósł w wyniku naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia oraz funkcję kompensacyjną, jaką powinna pełnić odprawa, konieczne jest dokonanie miarkowania żądania powoda,

b) bezpodstawne przyjęcie, że uzyskanie prawa do emerytury pomostowej stanowiło funkcję zastępczą w stosunku do wynagrodzenia za pracę, podczas gdy emerytura ta była znacznie mniejsza, aniżeli wynagrodzenie za pracę,

c) bezpodstawne przyjęcie, że uzyskanie prawa do emerytury pomostowej zakończyło okres, w którym powód ponosił szkodę z tytułu utraty zatrudnienia u pozwanej i brak jest podstaw, by po tym dniu mu ją kompensować, ponieważ stanowiłoby to nieusprawiedliwione wzbogacenie powoda, podczas gdy emerytura ta była znacznie mniejsza, aniżeli wynagrodzenie za pracę, a w związku z tym powód w dalszym czasie ponosił szkodę,

d) bezpodstawne przyjęcie, że zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w kwocie przewyższającej sumę 82.479,74 zł stanowiłoby naruszenie klauzul generalnych, tj. społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa, podczas gdy zgromadzony materiał dowodowy każde wysnuć wnioszek przeciwny,

e) bezpodstawne przyjęcie, że zasądzona kwota jest sprawiedliwa i rekompensuje powodowi utratę zatrudnienia do momentu uzyskania emerytury pomostowej, podczas gdyby powód w dalszym ciągu pracował u pozwanej, to uzyskałby znacznie większy dochód w postaci wynagrodzenia za pracę, aniżeli wynosiła emerytura pomostowa.

**Sąd Apelacyjny, po dokonaniu własnych ustaleń oraz rozważań, przychylił się do apelacji pozwanego i w konsekwencji uznał, że apelacja powoda jest niezasadna.**

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji dokonał dowolnych ustaleń na rzecz subsumpcji art. 8 k.p., przy czym pozostałe ustalenia Sądu Okręgowego są prawidłowe i w całości zostały zaaprobowane przez sąd drugiej instancji.

1.

Sąd Apelacyjny, biorąc pod uwagę całość zgromadzonych dowodów, jak też całokształt okoliczności sprawy, wskazuje na następujące istotne okoliczności faktyczne, przy czym w zakresie nieobjętym poniższymi ustaleniami i oceną dowodów, zaaprobował ustalenia Sądu pierwszej instancji.

Z trafnych ustaleń sprawy, dokonanych w pierwszej instancji, wynika, że 18.12.2002r. pomiędzy pracodawcami – spółkami dystrybucyjnymi tworzącymi (...), tj. (...) S.A., (...) S.A., Zakładem (...) S.A., Zakładem (...) S.A. oraz (...) S.A. a (...), stanowiącym wspólną reprezentację związkową wszystkich Związków Zawodowych, działających w Spółkach (...), tworzących (...), zostało zawarte w Z. Porozumienie Zbiorowe (zwane Porozumieniem (...)).

Następnie, 29.06.2007 r. pomiędzy (...) S.A. z siedzibą w (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. a Organizacjami (...), działającymi w przedsiębiorstwie (...) S.A. zawarte zostało w S. (...) zbiorowe zwane Porozumieniem S.. W §12 ust. 3 tego porozumienia, pozwana (...) sp. z o.o. przystąpiła i zobowiązała się przestrzegać porozumień dotychczas zawartych w (...) S. A., w szczególności wymienionych w tym porozumieniu. W §12 ust. 2 strony, że przedmiotowe porozumienie nie narusza w żaden sposób praw nabytych przez pracowników na podstawie innych aktów prawnych, umów i porozumień, w szczególności w zakresie niezmienionym niniejszym porozumieniem, obowiązujące pozostaje porozumienie zbiorowe z 18.12.2002 r. zawarte w Z.. Jednocześnie z podpisaniem Porozumienia S., strony podpisały

również załącznik (...), stanowiący aneks nr (...) do Porozumienia (...). W ten sposób postanowienia Porozumienia (...), w tym jego aneksu nr (...), stały się obowiązującym u pozwanej źródłem prawa pracy.

Sąd Apelacyjny samodzielnie ustalił, że wolą stron zawierających Porozumienie (...) było ukształtowanie przepisu §5 ust. 2 lit. c Porozumienia (...) w ten sposób, aby ograniczyć możliwość przenoszenia pracowników na znaczne odległości, w związku z bardzo rozległym obszarem działania pozwanej. Nie było wolą Stron zawierających Porozumienie (...) ukształtowanie przepisu § 5 ust. 2 lit. c Porozumienia w ten sposób, aby uniemożliwić pracodawcy racjonalizację funkcjonowania i w związku z tym uniemożliwić przeniesienie pracownika do komórek organizacyjnych w sąsiednich miejscowościach. Świadek J. P. (1) był autorem normy prawnej z §5 ust. 2 lit. C Porozumienia (...) i wiarygodnie wyjaśnił, że wprowadzając ten zapis, absolutnie celem nie była ochrona pracownika przed jakąkolwiek zmianą miejsca pracy, np. o 25 km, lecz celem tej regulacji było dążenie do zabezpieczenia pracowników przed zwolnieniem wskutek nieprzyjęcia przez pracownika propozycji zmiany miejsca pracy na znaczne odległości, np. ze S. na P.. Autor przepisu wyraził opinię, że ponieważ w praktyce, ww. przepis był nadużywany przez pracowników, to powinien być doprecyzowany, np. o cenzus odległości - zeznania J. P. z 1.12.2017 r., IV P 71/17).

Trafnie ustalił Sąd Okręgowy, że od 2014 roku u pozwanej trwały prace w zakresie harmonizowania i ujednoczenia reguł funkcjonowania poszczególnych jednostek organizacyjnych, działających w ramach pozwanej. Najważniejszym elementem tego projektu była standaryzacja (...) ((...)), która miała na celu jasne określenie, czym mają się zajmować poszczególne (...), jak mają być obsadzone, i jaki mają posiadać sprzęt do realizacji przypisanych zadań. Miała też nastąpić standaryzacja wynagrodzeń kierowników poszczególnych (...). Proces standaryzacji (...) był szeroko komunikowany pracownikom. Dokument w postaci projektu zmian był szeroko omawiany ze stroną społeczną. S. związkowa nie kwestionowała możliwości zmian miejsca zatrudnienia wskutek wprowadzenia planowanych zmian organizacyjnych. Akcentowała jedynie potrzebę wyrównywania pracownikom kosztów dojazdu do nowego miejsca świadczenia pracy. W każdym rejonie organizowano spotkania, gdzie szczegółowo omawiano proces harmonizacji. Powód również uczestniczył w takich spotkaniach. Pozwana zrealizowała postulat związków zawodowych ekwiwalentu zwiększonych kosztów dojazdu. Następnie stanowisko związku zawodowego zrzeszającego powoda, co do zmiany miejsca pracy z R. na G. było sprzeczne z pierwotnym stanowiskiem tego samego związku zawodowego wyrażonym wobec Zarządu Pozwanej (dowód - korespondencja Zarządu ze związkami zawodowymi, zeznania M. S. (3) z 25.05.2018, w aktach sprawy IV P 71/17).

Sąd Okręgowy dowolnie ustalił, że powodowi nie została złożona propozycja skorzystania z (...). Zgodnie z Uchwałą nr (...) Zarządu Spółki, (...) był skierowany do wszystkich, uprawnionych pracowników, którzy po wejściu w życie zharmonizowanych zmian organizacyjnych z różnych powodów nie są zainteresowani kontynuowaniem pracy u Pozwanej. (...) był realizowany na równych zasadach, zgodnie z Regulaminem (...), stanowiącym załącznik do Uchwały nr (...) Zarządu Spółki (w aktach sprawy IV P 71/17). Zgodnie z § 7 ust. 1 (...), inicjatywa skorzystania z tego Programu leżała po stronie pracowników, którzy deklarowali wolę rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron na podstawie wniosku, którego wzór stanowił załącznik (...) do Regulaminu. Ponieważ powód nie wykazał takiej inicjatywy i nie wystąpił z wnioskiem w ramach ww. Programu, to nie można stanowczo wykluczyć, że jednak mógł skorzystać z Programu. W toku tej sprawy pozwana nie miała możliwości wykazania, że powód miał realną szansę skorzystania z (...), skoro powód w ogóle nie zainicjował takiego postępowania. Powyższe wprost i jednoznacznie wynika z zeznań położonych powoda, J. P. (1) i A. M. (1) (zeznania z 1.12.2017, w aktach IV P 71/17), którzy oferowali powodowi skorzystanie z (...), ale spotkali się z odmową. Powód szacował, że korzystniejsze finansowo będzie wystąpienie z roszczeniem z Porozumienia (...), co skwitował zapadającym w pamięć stwierdzeniem, że kto nie ryzykuje, szampana nie pije. Członek Zarządu pozwanej wprost i jednoznacznie potwierdził, iż w przypadku złożenia przez powoda wniosku - wobec wypełnienia przesłanek określonych w Regulaminie - Zarząd na pewno podjąłby decyzję pozytywną (zeznania M. S. (3) 19.09.2018, w aktach IV P 71/17). Nadto, powód sam zeznał, iż nie skorzystał z (...), nie dlatego, że nie miał takiej możliwości, ale dlatego, że wybrał wersję lepszą, czyli dochodzenie roszczeń z tytułu Porozumienia (...) (zeznania z 28.01.2021).

Z trafnych ustaleń pierwszo instancyjnych wynika, że w 2014 roku, przed zmianami organizacyjnymi, u pozwanej funkcjonowało 138 (...) ((...)): 24 w Oddziale (...) B., 19 w Oddziale (...) G., 28 w Oddziale (...) S., 18 w Oddziale (...) Z.



i 49 w Oddziale (...) P.. Powód był kierownikiem (...) w R. w Oddziale (...) S.. Zgodnie z regulaminem organizacyjnym Oddziałów (...) obowiązującym od 1 stycznia 2015 r. - po wprowadzonych zmianach organizacyjnych – na dzień 1 stycznia 2015 r. funkcjonowało 5 Oddziałów (...), w Oddziale (...) S. pozostało 17 (...), w tym 3 (...) w Rejonie (...) G.: G., T. i Ł..

Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił, że z powodu realizacji planów standaryzacji (...), w grudniu 2014 roku pozwana złożyła powodowi propozycję zawarcia porozumienia, na mocy którego powód objąłby funkcję kierownika nowo utworzonego (...) G., w miejsce ulegającego likwidacji (...) R.. Jednocześnie zaproponowała zawarcie odrębnego porozumienia dotyczącego rekompensaty kosztów dojazdu do nowego posterunku (25 km) w wysokości jednorazowej zapłaty kwoty 6 500 zł. Powód odmówił zawarcia powyższego porozumienia, wobec czego 30 grudnia 2014 roku pozwana złożyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy. Przed złożeniem powodowi tego oświadczenia, o zamiarze wypowiedzenia powodowi warunków pracy pozwana poinformowała reprezentującą powoda (...), która nie wyraziła zgody na wypowiedzenie, wskazując że wypowiedzenie łamie zapisy §5 pkt 2 ppkt c Porozumienia (...) zawartego w Z. oraz Aneksu nr (...) z 25.02.2005 r. Jako przyczynę wypowiedzenia, pozwana wskazała zmiany organizacyjne, jakie zostaną wprowadzone 1 stycznia 2015, polegające na zmianie struktury wewnętrznej pracodawcy, określonej w Regulaminie Organizacyjnym Oddziałów (...): (...) B., (...) G., (...) S., (...) Z., (...) P., przyjętym Uchwałą nr (...) Zarządu (...) sp. z o.o. z 10 grudnia 2014 r. W wypowiedzeniu zmieniającym pozwana wskazała, że oferowała powodowi w drodze porozumienia stron zatrudnienie na nowym stanowisku pracy odpowiadającym kwalifikacjom i kompetencjom, na co nie wyraził zgody.

Po upływie okresu wypowiedzenia, od 1 kwietnia 2015 pracodawca zaproponował powodowi następujące warunki pracy: stanowisko pracy – Kierownik (...) według 05 kategorii zaszeregowania; miejsce pracy – G.; miejsce wykonywania pracy – Obszar działalności (...) G..

Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie. W czasie wypowiedzenia zmieniającego, od 1 stycznia 2015 do 31 marca 2015 pozwana powierzyła powodowi - na podstawie art. 42§ 4 k. - pełnienie obowiązków kierownika (...) w (...) w G.. Powód, pismem z 4.02.2015 r. odmówił przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy z powodu zmiany miejscowości, w której dotychczas pracował z R. na G.. Decyzję umotywował znacznym zwiększeniem ciężących na nim obowiązków - według zaproponowanych warunków pracy, miał być kierownikiem (...), obejmującego ponad dwukrotną powierzchnię jego dotychczasowego posterunku ze zwiększoną ponad trzykrotnie ilością nadzorowanej przez niego infrastruktury technicznej. Nadto, nie zaproponowano płacy adekwatnej do zaproponowanych warunków pracy.

Z trafnych ustaleń wynika, że (...) w G. został utworzony 1 stycznia 2015 r. i jest ponad dwukrotnie obszarowo i infrastrukturalnie większy od (...) w R., zaś powód nie pracował wcześniej w G..

Sąd Apelacyjny samodzielnie ustalił, że pozwana w wyniku wprowadzonych zmian organizacyjnych nie chciała rozwiązać z którymkolwiek z pracowników umowy o pracę, a wręcz przeciwnie, nastąpił wzrost liczby pracowników w (...) o ponad 200 etatów (zeznania świadków B. S. i M. S. - protokoły z rozpraw - w aktach sprawy). Fakt, że pozwana nie chciała rozwiązać umowy z powodem - przyznał sam powód (protokół rozprawy). Pozwana próbowała w każdy możliwy sposób zachęcić Powoda do pozostania w Spółce. Warunki pracy w (...) w G. były zdecydowanie lepsze, niż w (...) w R., ponieważ (...) w G. mieści się w tym samym miejscu, co jednostka nadrzędna, a przez to kierownik (...) ma bezpośredni i bieżący dostęp do przełożonych, sprzętu, najświeższych informacji o sieci, czy pomocy - w przypadku takiej potrzeby. Powód w (...) w G. miał też do dyspozycji większą ilość pracowników, w tym - pracowników dotychczas pracujących na terenie (...) w G. lub korzystał z pracowników sekcji wspomagania, którzy znali teren. W dyspozycji (...) w G. był również dostępny sprzęt, którego nie było na wyposażeniu w R.. Ponad standardowo, w celu zatrzymania powoda, jako pracownika, pozwana przekazała do dyspozycji powoda samochód służbowy, którym mógł jeździć do pracy. Powód był bowiem wysoko cenionym przez przełożonych pracownikiem, z dużym doświadczeniem zawodowym, co było i wciąż jest pożądane w specyficznej działalności pozwanej, jaką jest elektroenergetyka. Również zakres zadań powoda, jako kierownika (...) nie był przedmiotem jakichkolwiek uwag powoda. Powód nie zgłaszał pracodawcy, iż praca na stanowisku kierownika (...) w G. jest ponad jego siły i możliwości . Gdyby pracodawca

powziął taką informację od powoda, to złożyłby propozycję pracy na innym stanowisku, niż stanowisko kierownicze, adekwatną do posiadanej wiedzy i doświadczenia. Powód, będąc przez okres 3 miesięcy p.o. kierownika (...) w G. ani razu nie zgłosił przełożonym problemu z realizacją zadań, czy jakkolwiek prośbę o pomoc, a obciążenie pracą nie wykraczało ponad ośmiogodzinny rozkład dobowego czasu pracy (na podstawie zeznań A. M. (1) z 1.12.2017 i M. S. (3) z 25.05.2018, 19.09.2018).

Sąd Apelacyjny dokonał następującego porównawczego zestawienia obowiązków powoda w dotychczasowym i nowym miejscu pracy:

(...) R.	(...) G.
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. - operatywne kierowanie siecią (...) w ustalonym obszarze działania i fragmentami sieci (...) przekazane przez właściwe służby zarządzania systemem dystrybucyjnym na określony czas lub dla wykonania określonych zadań,</li> <li>2. - wykonywanie czynności ruchowych i łączeniowych w stacjach (...)/(...) w sieci (...) i (...) na polecenie właściwych służb zarządzania systemem dystrybucyjnym,</li> <li>3. - wykonywanie prac zleconych, niezbędnych dla oceny stanu technicznego sieci i urządzeń,</li> <li>4. - kontrola parametrów energii elektrycznej,</li> <li>5. - lokalizacja i usuwanie zakłóceń i uszkodzeń w sieci na polecenie właściwej służby zarządzania systemem dystrybucyjnym lub bez polecenia w zakresie udzielonego kierownictwa nad tą stacją,</li> <li>6. - wykonywanie innych zadań ruchowych na polecenie właściwych służb zarządzania systemem dystrybucyjnym,</li> <li>7. - wykonywanie określonych instrukcją eksploatacji stacji (...)/(...) zabiegów konserwacyjno – eksploatacyjnych,</li> <li>8. - instalowanie, wymiana i kontrola układów pomiarowych energii elektrycznej u odbiorców zasilanych napięciem do 1kV,</li> <li>9. - obsługa stacji 40/15 kV R. i (...) S.,</li> <li>10. - współdziałanie z terenowymi jednostkami ratownictwa technicznego,</li> <li>11. - współpraca z jednostką terenową Obsługi Klienta w zakresie odczytu liczników i windykacji należności,</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. - operatywne kierowanie siecią (...) w ustalonym dla danego (...) obszarze działania,</li> <li>2. - operatywne kierowanie fragmentami sieci (...) przekazane przez (...) na określony czas lub dla wykonania określonych zadań,</li> <li>3. - organizowanie pracy podległych zespołów pogotowia energetycznego,</li> <li>4. - opracowywanie harmonogramów pracy dla elektromonterów pogotowia energetycznego oraz pogotowia technicznego,</li> <li>5. - współdziałanie z terenowymi jednostkami ratownictwa technicznego,</li> <li>6. - pełnienie dyżurów domowych zgodnie z harmonogramem,</li> <li>7. - organizacja realizacji i współdziałanie przy wykonywaniu czynności łączeniowych na sieci (...), (...) i (...) na polecenie odpowiednich pod względem operatywnego kierownictwa służb dyspozytorskich,</li> <li>8. - nadzór nad wykonywaniem czynności związanych z organizacją bezpiecznej pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych, w szczególności przygotowywanie i likwidacja miejsca pracy dla zespołów obcych i specjalistycznych nie posiadających osób uprawnionych i upoważnionych do przygotowania miejsca pracy,</li> <li>9. - nadzór nad pracami związanymi z lokalizacją uszkodzeń sieci (...), (...) i (...),</li> <li>10. - nadzór nad realizacją zleconych zadań z planu zabiegów eksploatacyjnych na sieci (...), (...) i (...) oraz</li> </ol>

12. - kontrola instalacji wewnętrznych i wykrywanie nielegalnego poboru na zlecenie,

13. - w ramach otrzymanych pełnomocnictw prowadzenie kontroli u odbiorców,

14. - wykonywanie prac związanych z funkcjonowaniem układów pomiarowych oraz sprawdzanie dotrzymania przez odbiorców warunków na obszarze działania posterunku,

15. - wykonywanie prostych, standardowych przyłączy oraz robót instalacyjnych,

16. - wykonywanie pomiarów obciążeń i napięć,

17. - sporządzanie harmonogramów pracy zespołów pogotowia energetycznego przy uwzględnieniu planowych prac eksploatacyjnych realizowanych w regionie,

18. - wykonywanie przełączeń ruchowych w zakresie likwidacji awarii, przełączeń oddawania z ruchu urządzeń w związku z przeprowadzaniem planowych prac inwestycyjno-remontowych,

19. - utrzymywanie gotowości technicznej i organizacyjnej brygad pogotowia na wypadek zaistnienia awarii,

20. - prowadzenie dokumentacji ruchowej, instrukcji stanowiskowych oraz aktualnej ewidencji osób dyżurujących,

21. - sporządzanie kart pracy dla podległych pracowników,

22. - dokonywanie odbiorów technicznych,

23. - prowadzenie pojazdów służbowych zgodnie z posiadanym prawem jazdy i otrzymanym poleceniem wyjazdu,

24. - przyjmowanie wpłat pieniężnych od odbiorców za pokwitowaniem zgodnie z przyjętymi szczegółowymi zasadami rozliczeń pieniężnych obowiązujących u pracodawcy.

prorowadzenie dokumentacji eksploatacyjnej w zakresie przekazanych kompetencji,

11. - nadzór nad realizacją usuwania skutków awarii sieciowych na sieci (...), (...) i (...) w zakresie przekazanych kompetencji,

12. - realizacja odbiorów technicznych dla sieci (...),

13. - uczestnictwo w odbiorach technicznych sieci dystrybucyjnej,

14. - nadzór nad przygotowywaniem danych do oceny stanu technicznego sieci (...) i (...),

15. - współdziałanie przy określaniu warunków przebudowy sieci związanej z kolizjami,

16. - aktualizacja danych w systemie informacji o sieci,

17. - monitorowanie parametrów sieci oraz prowadzenie statystyki i analizy awaryjności sieci,

18. - nadzór nad realizacją zleconych zadań inwestycyjnych, w tym przyłączy na sieci (...),

19. - nadzór nad wykonywaniem prac doraźnych (awaryjnych), zleconych w zakresie technicznej obsługi odbiorców,

20. - prowadzenie wymaganej dokumentacji na (...) w wersji papierowej i elektronicznej,

21. - prowadzenie ewidencji zakłóceń i przerw w dostawie energii elektrycznej,

22. - przekazywanie danych do aktualizacji planów i schematów sieci na terenie działania (...),

23. - wystawianie poleceń na pracę zgodnie z Instrukcją Organizacji Bezpiecznej Pracy,

24. - organizacja i nadzór nad gospodarką narzędziową, sprzętową i materiałową (...),

25. - sporządzanie rozliczeń wewnętrznych, rozliczanie nakładów robocizny, materiałów, sprzętu, transportu z wykonanych zadań,

26. - nadzór nad przestrzeganiem obowiązujących instrukcji zasad, procedur i regulaminów przez pracowników zatrudnionych w (...),

27. - wykonywanie innych prac zleconych przez przełożonego związanych z działalnością Rejonu Dystrybucji.
---

Z zestawienia wynika, że ilościowo zakres obowiązków nie uległ istotnemu zwiększeniu, doszły trzy pozycje numeryczne, ale np. obowiązek 1, w nowym zakresie czynności został podzielony na dwa odrębne; wiele pozycji numerycznych zostało wykreślonych (przykładowo: punkty 2-11, 13-16), niektóre zostały zmienione, a z drugiej strony doszło do zmiany jakościowej przez wyłączenie czynności wykonawczych, na rzecz czynności nadzorczych. Zatem nie było podstaw do ustalenia, że w związku z wypowiedzeniem warunków pracy zakres obowiązków powoda miał się drastycznie zwiększyć. Natomiast, nie można było wykluczyć, zwłaszcza w początkowym okresie pracy w nowym miejscu, większego natężenia pracy, co wynikało z większej powierzchni (...) G., w porównaniu do (...) R., a wraz z tym większą ilością urządzeń i odbiorców. Należy zgodzić się z ustaleniem Sądu pierwszej instancji, że wydanie polecenia wykonania pracy dla montera bez znajomości tych połączeń w sieci stwarza duże zagrożenie, ale już nie można zaaprobować faktu, że niemożliwe było zapoznanie się z infrastrukturą sieciową (...) G.. Ze zgromadzonych dowodów nie wynika, by pracodawca wymagał od powoda natychmiastowej sprawności i efektywności działania. Powód mógł pracować w swoim tempie i sukcesywnie zaznajamiać się z kolejnymi tematami. Zupełnie dowolne było twierdzenia powoda, że w przypadku infrastruktury (...) w R. zapoznanie się z infrastrukturą zabrało powodowi ok. 3 lata, a przy tym nie wyjaśnił jak to było możliwe, skoro pracował tam przez 19 lat i awansował na kolejne stanowiska, od (...) do kierownika (...).

Nie można zgodzić się z ustaleniem Sądu pierwszej instancji, że chociaż urządzenia obsługiwane w R. i G. są podobne, to problemem jest układ połączeń pomiędzy tymi urządzeniami. Na podstawie wiarygodnych zeznań świadków M. S. (3) z 19.09.2018r., A. M., J. P., B. S. w aktach sprawy IV P 71/17), Sąd Apelacyjny ustalił, że infrastruktura elektroenergetyczna pozwanej w obszarze różnych (...) jest zawsze podobna. W ogóle, sieć elektroenergetyczna średniego i niskiego napięcia, to sieć rozdzielcza, stanowiąca zbiór urządzeń połączonych ze sobą liniami napowietrznymi i kablowymi, stacji transformatorowo-rozdzielczych i rozdzielczych, łączników współpracujących ze sobą w celu rozdziału energii elektrycznej pomiędzy odbiorców. Sieć niskiego napięcia przeznaczona jest głównie do dystrybucji energii elektrycznej do odbiorców końcowych. Sposób połączeń infrastruktury elektroenergetycznej może istnieć tylko w ograniczonym zakresie, dlatego też bez znaczenia jest miejsce wykonywania pracy. Zatem zakres obowiązków kierownika (...) wymaga wiedzy o pracy sieci, czyli o tych urządzeniach połączonych ze sobą i zasadach bezpiecznego ich wykonywania, co wynika z Instrukcji organizacji bezpieczeństwa pracy, a więc praca na sieci nie ma bezpośredniego związku z miejscem jej wykonywania. Natomiast Instrukcja organizacji bezpiecznej pracy jest podstawową formą, w oparciu o którą pracują energetycy na sieci. Instrukcja celowo jest rozbita na poszczególne funkcje osób pracujących na sieci, aby odpowiedzialność nie była skupiana jedynie na jednej osobie, a potencjalny błąd był weryfikowany przez inne osoby. Dla realizacji pracy, kierownik (...) musi znać Instrukcję organizacji bezpiecznej pracy, niezależnie od miejsca wykonywania pracy. Z wiarygodnych zeznań świadka M. S. (3) z 25.05.2018 r. w aktach sprawy IV P 71/17 wynikało, że niebezpieczne dla pracy na sieci było wykonywanie pracy przez kierownika (...) na pamięć, czyli bez weryfikacji ewentualnych zmian na sieci, co mogło nastąpić po godzinach pracy kierownika (...), np. w ciągu nocy, w czasie świąt, urlopu, czy w wyniku naprawy, a to wobec częstych zmian, nawet od dnia poprzedniego. Z wiarygodnych zeznań świadka J. P. (1) wynikało, że kierownik (...) musi znać obszar swojego posterunku oraz lokalizacje i charakter urządzeń w tym obszarze się znajdujących, co oznaczało, że kierownik musiał na bieżąco weryfikować i aktualizować swoją wiedzę. Polecenia wydawane podwładnym przez kierownika (...) dotyczą jedynie planowanych prac, dlatego jeśli kierownik (...) nie znał określonych, indywidualnych połączeń na sieci, to wcześniej powinien pojechać samochodem służbowym w miejsce, którego ma dotyczyć wydawane polecenie i tym samym sprawdzić dokładną lokalizację oraz charakterystykę urządzeń. Nadto, pracownicy nie mogą przystąpić do realizacji polecenia pracy wydanego przez kierownika (...), bez zgody dyspozytora (...), który ponosi odpowiedzialność za koordynację pracy sieci (na podstawie zeznań M. S. 25.05.2018r. w aktach IV P 71/17). (...) w G., znajdująca się w tej samej lokalizacji co (...) w G. dysponowała schematem sieci, co wynikało z zeznań świadków, a zadaniem

powoda, jako kierownika (...) było zadbanie o aktualizację map sieci, (zeznania świadków A. M. (1), J. P. (1), B. S. (1) i działającego za Pozwaną Członka Zarządu M. S. (3) z 19.09.2018 r. w aktach IV P 71/17). Zatem dowolnie ustalił Sąd pierwszej instancji, że w związku z tym, że przed 1 stycznia 2015 nie istniała jednostka organizacyjna Pozwanej o nazwie P. (...) w G., to powód, jako kierownik tego nowo utworzonego (...) byłby zobowiązany do tworzenia od podstaw dokumentacji tego (...). Obszar (...) w G. był przed 1 stycznia 2015 objęty obszarem działania (...) (...) G., a także mniejszych (...) (...), w tym (...) w R., a kierownik każdego z tych (mniejszych) (...) był zobowiązany do utworzenia i prowadzenia dokumentacji dla swojego (...). Powód w czasie pełnienia obowiązków kierownika (...) w G. nie zgłaszał żadnego problemu związanego z brakiem jakiegokolwiek dokumentacji obejmującej obszar tego (...) (zeznania J. P. (1) z 01.12.2017r, A. M. (1) z 1.12.2017r. i M. S. (3) z 25.05.2018, w aktach sprawy IV P 71/17).

Sąd Okręgowy również dowolnie ustalił, że kierownik (...) kierował procesami technologicznymi, mogącymi spowodować awarie ze znacznymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego. Z wiarygodnych zeznań świadka M. S. (3) z 25.05.2018 r. w aktach sprawy IV P 71/17 wynika, że tego rodzaju skutek mógłby powstać na sieci najwyższego napięcia 110 kV, ewentualnie średniego napięcia. Jednak organizacja pracy i zarządzanie na sieciach 110 kV i średniego napięcia nie jest prowadzona przez kierownika (...), ale przez (...) w P. i (...). Kierownik (...) nie zleca prac w zakresie każdej infrastruktury elektroenergetycznej, będącej w obszarze działania jego (...), ale tylko w zakresie niskich napięć i są to polecenia możliwe do zaplanowania z wyprzedzeniem, a tym samym - w przypadku wątpliwości - możliwa jest weryfikacja przez kierownika (...) w terenie. Kierownik (...) organizuje pracę na niskim napięciu, która sprowadza się do podłączenia odbiorców końcowych. Podłączanie energii elektrycznej do kilku, kilkunastu odbiorców końcowych, nie wypełnia znamion potencjalnej awarii ze znacznymi skutkami dla bezpieczeństwa publicznego, jak to ustalił Sąd Okręgowy. Ponadto, z Instrukcji organizacji bezpiecznej pracy (stanowiącej fundament pracy każdego energetyka) wprost wynika, że polecenia pracy na sieci, wydawane przez kierownika (...) są przekazywane do dyspozytora (...) do koordynacji prac określonych w poleceniu wykonania pracy, związanych z ruchem urządzeń energetycznych. To do obowiązków jednostek służb ruchu należy określenie zakresu oraz kolejności wykonywania czynności łączeniowych związanych z przygotowaniem i likwidacją strefy pracy, jeśli wymaga tego bezpieczeństwo lub technologia wykonywania prac. Zatem, bezspornie specyfika, w tym dynamika zmian na sieci powoduje, że to właśnie praca kierownika (...) na pamięć jest obciążona ryzykiem utraty zdrowia i życia pracowników i szkody w majątku.

2.

Dokonując powyższych ustaleń, Sąd Apelacyjny rozważył i ocenił wszystkie dowody we wzajemnej relacji oraz w kontekście zaistniałych okoliczności i uznał, że zeznania powoda, w zakresie przyczyn odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia, nie zasługiwały na uznanie. Powód nie krył, że decydując się na odmowę przyjęcia nowych warunków pracy, znał postanowienia Porozumienia (...) i zamierzał z nich skorzystać, co w ocenie Sądu Apelacyjnego stanowiło okoliczność obciążającą powoda oraz ujawniało motywację działania, jak też cele przypisane temu działaniu. Powód, bowiem pozostawał w przekonaniu, że dla wypłaty odprawy na podstawie §7 pkt 1 Porozumienia (...) wystarczyło doprowadzenie przez pracownika do rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia pracodawcy, i do tego celu dążył, zatem przez wzgląd na taką motywację, Sąd drugiej instancji ocenił treść zeznań powoda i odmówił im wiarygodności co do przyczyn odmowy kontynuacji zatrudnienia.

W tym kontekście, twierdzenia powoda co do jego obaw związanych z przyjęciem proponowanego stanowiska kierownika w (...) G., związane z brakiem znajomości terenu i infrastruktury energetycznej rejonu (...), możliwością popełnienia błędu przy wydawaniu poleceń podwładnym i spowodowania w ten sposób zagrożenia dla pracowników, stanowią jedynie wygodny wybieg, umożliwiający doprowadzenie do rozwiązania umowy o pracę w celu uzyskania odprawy. Należy zaznaczyć, że powód miał pełną sprawność pozwalającą na zaznajomienie się z nowym obszarem nadzoru, nie udowodnił by pracodawca wykluczył/utrudnił możliwość wdrożenia się do pracy w nowym środowisku. Nie budzi wątpliwości, że powód na początku mógł wykonywać pracę wolniej, celem wdrożenia się, co jest powszechną praktyką. Natomiast obawa co do błędu, była o tyle nieuzasadniona, a nawet pozorna, że błąd w pracy może pojawić się zawsze, i tym bardziej przy czynnościach rutynowych, niż przy czynnościach pierwszorazowych, poza tym praca

na stanowisku kierowniczym (...), niezależnie od miejsca wykonywania, zawsze wiązała się z odpowiedzialnością za bezpieczeństwo podwładnych, czego powód miał świadomość i silnie to akcentował.

Uwiarygodnieniem zeznań powoda nie mogły być zeznania J. P. (1) - dyrektora Oddziału (...) S., który potwierdził zeznania powoda co do konieczności znajomości terenu i infrastruktury energetycznej przez kierownika (...). Należy zauważyć, że co do tego faktu Sąd Apelacyjny nie ma wątpliwości. Sąd nie twierdzi, że kierownik (...) nie musi znać terenu i infrastruktury energetycznej, jednak należy podkreślić, że zasadniczo każdy obejmujący nowo powierzone stanowisko kierownicze nie zna specyfiki pracy, bądź warunków jej świadczenia, i wiedzę tę przyswaja praktycznie. Nieznajomość specyfiki nowo powierzonej pracy nie stanowiła jednak racjonalnej przyczyny odmowy przyjęcia nowych warunków pracy przez powoda, po pierwsze, dlatego, że powód nie zmieniał stanowiska pracy, ale miejsce pracy; po drugie, z pewnością nie bez powodu, był przez przełożonych uznawany za osobę bardzo profesjonalną, która szybko i sprawnie podjęłaby się wykonania powierzonej pracy na stanowisku kierownika w nowej jednostce (...). Obiektywnie rzecz ujmując, nieznajomość terenu nie stanowiła żadnej przeszkody, ponieważ dla jej usunięcia wystarczający był objazd terenu i przegląd urządzeń, co przekładałoby się na znaczny nakład pracy, ale zasadniczo tylko w okresie początkowym.

Ocena zeznań powoda co do powyższych kwestii, przy uwzględnieniu motywacji powoda, jest absolutnie nie do zaakceptowania, zwłaszcza w kontekście zeznań świadków – przełożonych powoda, które sąd pierwszej instancji uznał za niewiarygodne prawie w całości, ale tylko przez wzgląd na fragmentaryczną niespójność tych zeznań z twierdzeniami powoda. Mianowicie, nie uwzględnił prawie całości zeznań: - B. S. (1), ponieważ na początku stwierdziła, że kierownik (...) nie odpowiada za bezpieczeństwo prac i bezpieczeństwo eksploatacyjne, a następnie, że jednak w pewnych okolicznościach kierownik (...) za takie bezpieczeństwo odpowiada; - A. M. (1), ponieważ świadek wskazał, że powód na nowo powierzonym stanowisku miał możliwości korzystania z wiedzy innych osób, i tym samym stracił z pola widzenia fakt, że to powód ponosiłby odpowiedzialność za wypadek; - zeznań członka zarządu M. S. (3), ponieważ w całości nie były przydatne do rozstrzygnięcia, jako że świadek nie znał ani powoda, ani (...) R., czy (...) G., a zeznania dotyczyły głównie przeprowadzonej harmonizacji, i w pozostałym zakresie były opiniami na różne tematy. W ocenie Sądu Apelacyjnego, fragmenty wypowiedzi świadków nie dawały podstaw do tego, by całkowicie zdyskredytować zeznania tych osób i w pełni uznać wiarygodność zeznań powoda, konsekwentnie dążącego od uzyskania odprawy, co niewątpliwie kreowało treść składanych przed sądem zeznań.

Sąd Apelacyjny stoi na stanowisku, że zeznania wszystkich ww. świadków były wiarygodne, ponieważ świadkowie jako przełożeni powoda, mieli pełny obraz zmian organizacyjnych, konsekwencji tych zmian, schematu funkcjonowania spółki w przełożeniu na poszczególne stanowiska pracy, oraz możliwości porównania poszczególnych jednostek w zakresie działania i koniecznych czynności nadzoru; świadkowie podawali, zatem fakty istotne dla ustalenia kontekstu sprawy, co niestety pominął Sąd pierwszej instancji.

3.

Przechodząc do oceny prawnej, po pierwsze, należy zgodzić się z Sądem Okręgowym, że wyrok Sądu Okręgowego z 22 marca 2019 r., VI Pa 150/18 przesądził kwestię istotną dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy i miał w tym zakresie charakter wiążący, w myśl art. 365 §1 k.p.c., mianowicie przesądzona została odpowiedzialność pozwanej wobec powoda z tytułu odprawy dochodzonej na podstawie § 7 ust. 1 w zw. z § 7 ust. 2 oraz § 24 ust. 1 Porozumienia (...). Wyrok rozstrzygnął zatem o zasadności roszczenia powoda opartego na treści ww. Porozumienia, co znalazło potwierdzenie w postanowieniu Sądu Najwyższego z 28 maja 2020 r. W konsekwencji, Sąd pierwszej instancji słusznie przyjął, że skoro zasada odpowiedzialności nie budziła wątpliwości, to powództwo zgłoszone w niniejszej sprawie mogło podlegać rozpoznaniu wyłącznie w zakresie zgodności dalszego roszczenia powoda - opartego na tej samej podstawie prawnej - z klauzulami generalnymi wymienionymi w art. 8 k.p. Zatem Sąd Apelacyjny uznał, że co do zasady powód ma prawo do odprawy dochodzonej na podstawie § 7 ust. 1 w zw. z § 7 ust. 2 oraz § 24 ust. 1 Porozumienia (...), jednak już tylko ta ocena nie przesądza o zasadności zgłoszonego roszczenia, ponieważ Sąd miał możliwość zastosowania klauzuli generalnej, wynikającej z art. 8 k.p., czyli prawo do odprawy jako takiej, nie przesądza o prawie do wypłaty konkretnej kwoty z tego tytułu, bowiem kwota wypłaty może być maksymalna, ale też może być zerowa.

Ujmując rzecz inaczej, to całokształt okoliczności sprawy, rozważany na gruncie przesłanek z art. 8 k.p. zdecydował o tym, czy powód może w ogóle uzyskać prawo do wypłaty na podstawie § 7 ust. 1 w zw. z § 7 ust. 2 oraz § 24 ust. 1 porozumienia (...). Należy stanowczo podkreślić, że wyrok Sądu Okręgowego z 22 marca 2019 r., VI Pa 150/18 przesądził, że prawo przysługuje co do zasady, co nie oznacza, że powód uzyska konkretną kwotę odprawy, ponieważ ww. wyrok nie wyklucza oceny okoliczności sprawy na podstawie art. 8 k.p.

W myśl art. 8 k.p., wprowadzającego klauzulę generalną nadużycia prawa podmiotowego: Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Sąd Najwyższy w wyroku z 15 stycznia 2019 r., sygn. II PK 254/17 uznał, że odmowa udzielenia ochrony prawu podmiotowemu musi znajdować odzwierciedlenie w okolicznościach rażących i nieakceptowalnych aksjologicznie. W postanowieniu z 21 stycznia 2021 r., III PSK 9/21; teza 3. Sąd Najwyższy stwierdził, że konstrukcja normy art. 8 KP obejmuje przypadki, w których zachowanie określonego podmiotu spełnia formalnie wszystkie wymagania przewidziane przepisem prawa, natomiast z innych - pozaprawnych - względów (np. społecznych czy moralnych) zachowanie to nie zasługuje na ochronę prawną. Należy zauważyć, że Sąd Okręgowy bardzo obszernie przywołał poglądy Sądu Najwyższego w kwestii przesłanek do zastosowania art. 8 k.p., które Sąd drugiej instancji w całości podziela. Utrwalone orzecznictwo stoi na stanowisku, że świadczenie przysługujące pracownikowi na podstawie przepisów porozumień zbiorowych jest związane z utratą zatrudnienia i jako takie pełni funkcję kompensacyjną. Sąd Okręgowy trafnie wskazał, że w wyroku z 14.09.2010 r., II PK 67/10 Sąd Najwyższy argumentował, że dodatkowe świadczenia pieniężne związane z utratą zatrudnienia powinny pełnić funkcję kompensacyjną, w związku z czym wysokość odszkodowania powinna być adekwatna do rozmiarów szkody jaką pracownik poniósł wskutek naruszenia przez pracodawcę gwarancji zatrudnienia, a wysokość odszkodowania nie może stanowić swoistego źródła dodatkowych dochodów pracownika, a w szczególności nie może stanowić „zachęty do tego, by nie opłacało mu się poszukiwanie pracy”. Idąc dalej, w ocenie Sądu Apelacyjnego wypłata tego rodzaju świadczenia przysługuje pracownikowi tylko wtedy, gdy realnie nie miał możliwości świadczenia pracy i utracił zatrudnienie w związku ze zwolnieniami spowodowanymi zmianami organizacyjnymi. Tego rodzaju powiązanie, tj. powiązanie zwolnienia z pracy ze zmianami organizacyjnymi po stronie pracodawcy, powinno być oczywiste i łatwe do ustalenia.

Druga kwestia utrwalona orzecznictwem: świadczenie nie powinno stanowić źródła nieusprawiedliwionego wzbogacenia. I trzecia kwestia, to dopuszczalność sądowego ograniczania odszkodowań z pakietu socjalnego, co należy rozumieć szeroko, jako dopuszczalność odmowy zapłaty odszkodowania, tj. ograniczenia do wartości o zł.

Warte zauważenia jest też stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w postanowieniu z 5 sierpnia 2020 r., II PK 53/19, zapadłe w stanie faktycznym, w którym powódka dążyła do wypowiedzenia umowy o pracę mając świadomość przysługującego jej prawa do bonusu: 1. Norma art. 8 KP oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współzycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne, a zwłaszcza usprawiedliwienie we w miarę skonkretyzowanych regułach, głównie o konotacji etycznej, moralnej i obyczajowej.

2. Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 KP należy przy tym wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe, które w ocenie sądu zostało naruszone, wchodzi w rachubę, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współzycia społecznego czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współzycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współzycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone.

4.

W okolicznościach sprawy, Sąd Apelacyjny uznał, że powód w stopniu rażącym i nieakceptowalnym etycznie, poprzez własne działania, nadużył prawa podmiotowego do odprawy przyznawanej pracownikom pozwanego na podstawie § 7 ust. 1 Porozumienia (...). Z ustaleń dokonanych przez Sąd Apelacyjny wynika bowiem, że powód nie miał żadnych racjonalnych podstaw by odmówić kontynuacji zatrudnienia na takim samym jak dotychczasowe stanowisku kierownika (...), tyle że w miejscowości oddalonej o 25 km od miejsca zamieszkania, przy zapewnieniu przez pracodawcę pokrycia kosztów dojazdów i pozostawieniu do dyspozycji służbowego samochodu. Powód, jako przyczynę odmowy wskazał trzy kwestie: 1 - zmiana miejscowości, 2 - znaczne zwiększenie ciężących na nim obowiązków, wynikające z dwukrotnego zwiększenia obszaru (...) i ponad trzykrotnie zwiększonej ilości infrastruktury, 3 - zbyt niska płaca w stosunku do zakresu czynności. W ocenie Sądu Apelacyjnego przyczyna 1 i 3 była nieadekwatna do okoliczności, w których doszło do wypowiedzenia zmieniającego, a tym samym nieuzasadniona, natomiast przyczyna 2 była nieprawdziwa i sztucznie wykreowana. Co do przyczyny drugiej, z ustaleń sprawy wynika, że infrastruktura elektroenergetyczna w obszarze różnych (...) budowana jest zawsze podobnie. Powód miał zajmować się obsługą sieci niskiego napięcia, która jest przeznaczona głównie do dystrybucji energii elektrycznej do odbiorców końcowych. Zakres obowiązków Kierownika każdego (...) wymagał wiedzy o pracy sieci, czyli o tych urządzeniach połączonych ze sobą i zasadach bezpiecznego ich wykonywania, co precyzyjnie opisywała Instrukcja organizacji bezpieczeństwa pracy, właściwa dla każdego (...). Instrukcja organizacji bezpiecznej pracy jest podstawową formą, w oparciu o którą pracują wszyscy energetycy na sieci i celowo jest rozpisana na poszczególne funkcje osób pracujących na sieci, aby odpowiedzialność nie była skupiana jedynie na jednej osobie, a potencjalny błąd był weryfikowany przez inne osoby. Natomiast akcentowany przez powoda problem związany z układem połączeń pomiędzy urządzeniami, nie był kluczowy, ponieważ mógł być z łatwością usunięty w toku bieżącej pracy, gdy to polecenia dla podwładnych, mogła poprzedzać wizytacja w terenie. Z ustaleń sprawy wynika, że sposób połączeń infrastruktury elektroenergetycznej może istnieć tylko w ograniczonym zakresie i jeź możliwy do opanowania, przy zwiększonym nakładzie pracy w początkowym okresie. Należy podkreślić, że dla realizacji pracy, kierownik (...) musi znać Instrukcję organizacji bezpiecznej pracy i jest to wiedza wymagana w każdym (...), niezależnie od miejsca wykonywania pracy przez kierownika (...). Zakres pracy w nowym (...) nie był więc niemożliwy do realizacji przez powoda.

Należy też zaznaczyć, że zakres obowiązków powoda na stanowisku kierownika (...) w R. obejmował 24 pozycji. Zakres obowiązków na stanowisku kierownika (...) w G. obejmował natomiast 27 pozycji. Jednak opis czynności z poszczególnych pozycji pozwala na wniosek, że praca jakościowo nie zależała od miejsca lokalizacji (...), co oznacza że obowiązki pracownicze były takie same niezależnie od tego który posterunek był obsługiwany, zresztą taki był cel zmian harmonizujących pracę wszystkich (...). Jeśli chodzi o obszar, to powód na danym obszarze nie pracował sam. Zasadniczo miał sprawować czynności nadzorcze. Natomiast pracę wykonywali postawieni do dyspozycji podlegli pracownicy, i to oni zwykle wyjeżdżali do pracy w terenie. Rzecz jasna, że w okresie adaptacji i zmiany warunków pracy obciążenie pracą jest wyższe, jednak jest to okres przejściowy, a zważywszy na kwalifikacje i doświadczenie zawodowe powoda oraz bezproblemowe świadczenie pracy w okresie wypowiedzenia, zasadny jest wniosek, że powód szybko zaadaptowałby się do nowych warunków pracy. Nie ma żadnych okoliczności faktycznych, które wykluczają twierdzenie, że powód mógł się zapoznać z infrastrukturą i podjąć się nadzoru. Ustalenia sprawy wykluczają też twierdzenie, że powód miałby dodatkowe obowiązki związane np. z tworzeniem dokumentacji. Jednak, nawet gdyby tak było, to jedynie w okresie przejściowym, a podjęcie czasowo dodatkowej pracy nie jest niczym szczególnym w relacji pracownik-pracodawca. Ponadto, te wszystkie szczegółowe okoliczności świadczenia pracy, opisywane przez powoda wskazują, że bardzo dobrze orientował się w realiach proponowanej pracy, zatem podjęcie tych zadań wymagało jedynie prawidłowej organizacji pracy, do czego wg relacji pracodawcy powód miał predyspozycje, oraz wzmoczonej pracy w początkowym okresie. Wobec powyższych okoliczności, w ocenie Sądu Apelacyjnego zwiększenie zakresu obowiązków w znacznym stopniu wynikało jedynie z narracji powoda.

Również przyczyna nieadekwatnej płacy nie uzasadniała odmowy zatrudnienia, ponieważ pracodawca, w założeniu wprowadzając standaryzację pracy (...) standaryzował też obowiązki kierowników i ich wynagrodzenie, co odbywało



się z udziałem organizacji związkowych i powód, jako uczestnik konsultacji, miał o tym wiedzę, i mógł liczyć na zmianę w tym zakresie.

Wymaga podkreślenia, że Kodeks pracy nie gwarantuje stałego miejsca pracy pracowników i rzecz jasna dopuszcza zmianę miejsca świadczenia pracy. Z ustaleń sprawy wynika, że taką zmianę dopuszczały też strony Porozumienia (...). I co prawda, modyfikacja warunków pracy zastrzeżona przez § 5 Porozumienia wyłączała miejsce pracy, to jednak strony Porozumienia rozumiały ten zapis, jako zakaz przenoszenia pracowników w odległe miejsca na terenie kraju. Należy uznać, że pracownik generalnie nie ma prawnej możliwości by wybierać sobie miejsce pracy i dobierać zakres obowiązków. Zaaprobowanie takiej praktyki prowadziłoby do dezorganizacji wszelkich restrukturyzacyjnych przedsięwzięć pracodawcy, zwłaszcza ogólnokrajowego. Świadczenie pracy w miejscowości oddalonej o 25 km od miejsca zamieszkania, w dzisiejszych realiach świadczenia pracy i mobilności pracowników, nie jest żadną niedogodnością. Jest to zwykły dojazd do pracy, który nie wymaga ani zmiany miejsca zamieszkania, ani nie dezorganizuje codziennego życia rodzinnego. A dodatkowo, w początkowym okresie pracy, powód mógł połączyć dojazdy do pracy z wizytacją terenu, celem szybszego zaznajomienia się z infrastrukturą. Taka przyczyna wypowiedzenia w okolicznościach analizowanej sprawy, absolutnie nie uzasadniała odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, przeszkodą w podjęciu pracy w (...) G. nie był też wiek powoda. Nie był to wiek starczy, powodujący zniedołężnienie. Powód był w dojrzałym wieku pracowniczym. Pracownik w wieku rzędu 50-60 lat posiada duże doświadczenie zawodowe i życiowe, wypracowane schematy czynności zawodowych. Tak też było w przypadku powoda, a tożsamość zajmowanego stanowiska pozwalała na wniosek o łatwym zaadoptowaniu się do pracy w nowym otoczeniu. Zatem nieprawdziwe było twierdzenie powoda, że bał się pracy w nowym miejscu i czuł obciążenie możliwością popełnienia błędu. Powód, w związku z propozycją pracodawcy, nie musiał uczyć się niczego nowego, w sensie przyswajania wiedzy merytorycznej, ale zastosować zdobytą wiedzę do nowego otoczenia, co w ocenie Sądu Apelacyjnego, nie przekraczało jego możliwości intelektualnych, mimo wieku. Należy zauważyć, że powód był bardzo wysoko ocenianym i wykwalifikowanym pracownikiem, był zdrowy i miał podjąć pracę w dotychczasowym charakterze, tyle że w sąsiedniej miejscowości oddalonej o 25 km. Powód nie miał też podstaw faktycznych by obawiać się błędu, bowiem z ustaleń sprawy wynika, że Instrukcja organizacji bezpiecznej pracy wprowadzała taką organizację pracy osób pracujących w sieci, aby odpowiedzialność nie była skupiana jedynie na jednej osobie, a potencjalny błąd był weryfikowany przez inne osoby.

Sąd Apelacyjny nie zgadza się z oceną dokonaną przez Sąd Okręgowy, że powód miał prawo nie zgodzić się na zmianę warunków zatrudnienia, gdyż takie działanie pracodawcy naruszało art. 39 k.p., a nadto było sprzeczne z § 5 ust. 1 i 2 lit. c, §6 ust. 2, § 9 ust. 7 Porozumienia (...), co finalnie uzasadniało wypłatę odprawy. Wymaga zauważenia, że zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z 26 maja 2020 r., I PK 175/19 nawet naruszenie prawa przez pracodawcę nie wyłącza stosowania art. 8 KP do oceny żądań pracownika. Należy zatem zauważyć, że pracodawca nie złożył wypowiedzenia definitywnego, lecz zmieniające, proponując rekompensatę związaną z dojazdami do pracy, co działało się w warunkach przekształceń organizacyjnych wymuszonych racjonalizacją działalności i w interesie usługobiorców. W tym działaniu pracodawcy nie było żadnej dowolności, a jedynie wzgląd na usprawnienie działalności firmy. Powód miał gwarancję zatrudnienia i mógł pracować dalej, a pracodawca nie miał podstaw do uznania, że powód nie przyjmie propozycji zmiany miejsca pracy. Dopiero odmowa powoda, podjęcia pracy na stanowisku kierownika (...) w G., wymusiła złożenie wypowiedzenia zmieniającego. Pracodawca nie miał innej możliwości, wobec wdrożenia zmian organizacyjnych i harmonizacji (...), mógł co najwyżej złożyć wypowiedzenie co do stanowiska pracy, ale dotychczasowy (...) w R. i tak podlegał likwidacji. Zatem naruszenie art. 39 k.p. przez pracodawcę było jedynie dalej idącą konsekwencją zachowania powoda - polegającego na odmowie podjęcia pracy w nowym miejscu – i wynikało jedynie z tego, że powód przypadkowo znalazł się w wieku przed wiekiem dającym prawo do emerytury wcześniejszej.

Analogicznie należało ocenić naruszenie przez pracodawcę § 5 ust. 1 i 2 lit. c, § 9 ust. 7 Porozumienia (...). Pracodawca wprowadzał harmonizację działalności (...) celem zwiększenia efektywności, w interesie swoim i usługobiorców, co wiązało się ze zmianą obszarów (...) oraz, rzecz oczywista pociągało za sobą zmianę miejsca pracy. § 5 ust. 2 lit. c, § 9 ust. 7 Porozumienia (...) przewidywał gwarancję miejsca pracy, jakkolwiek reprezentująca pracownika

organizacja związkowa mogła wyrazić zgodę na wypowiedzenie umowy o pracę. W sprawie powoda, organizacja związkowa nie zgodziła się na wypowiedzenie zmieniające, ponieważ wg § 5 ust. 2 lit. c Porozumienia pracownik ma gwarancję miejsca pracy. W ten sposób pracodawca znalazł się w błędnym kole, ponieważ organizacja związkowa w ogóle nie wzięła pod uwagę koniecznych i realizowanych zmian organizacyjnych, kierując się jedynie interesem swojego działacza związkowego i wykorzystując nieracjonalny zapis Porozumienia, które zawarł poprzednik prawny pracodawcy dwadzieścia lat temu w zupełnie innych realiach społecznych i gospodarczych, jakkolwiek ta sama organizacja związkowa konsultowała i aprobowwała zmiany harmonizacyjne (...). A przy tym istotne było, że zmiany wprowadzane w interesie usługobiorców podmiotu o charakterze publicznym. Dlatego nie można było uznać, wbrew temu co stwierdził Sąd pierwszej instancji, że zachowanie powoda, polegające na odmowie przyjęcia nowych warunków pracy w postaci zmiany miejsca pracy, było zasadne tylko dlatego, że naruszało prawo powoda do ochrony przed wypowiedzeniem umowy pracownikowi w wieku przedemerytalnym oraz naruszało zakaz zmiany miejsca pracy, wprowadzony dwadzieścia lat temu w podmiocie będącym poprzednikiem (...) (...) i interpretowany opatrzenie do intencji stron zawierających Porozumienie.

Sąd Apelacyjny, zinterpretował motywację powoda co do odmowy przyjęcia nowych warunków pracy przez zmianę miejsca wykonywania pracy, jako swoisty wybieg, umożliwiający doprowadzenie do rozwiązania umowy o pracę z zamiarem uzyskania bardzo wysokiej odprawy. Należy podkreślić, że praca powoda była przez pracodawcę pożądana, a niedogodność związana ze zmianą miejsca pracy na miejscowość odległą raptem o 25 km została zrekompensowana. Powód był w pełni sprawny, doświadczony i doceniany, dlatego z powodzeniem mógł pracować do wieku emerytalnego, tak jak to sobie zaplanował. Ale nie chciał, ponieważ postanowił skorzystać z okazji znaczącego przysporzenia majątkowego, i kierując się tym celem doprowadził do rozwiązania umowy o pracę. Powyższe Sąd Apelacyjny ocenił jako zachowanie rażąco nieetyczne, ponieważ powód, kierując się chciwością, wykreował sytuację faktyczną i prawną, która w jego zamyśle miała doprowadzić do wielkiego przysporzenia majątkowego w formie wypłaty odprawy, do której co do zasady miał prawo na podstawie § 7 ust. 1 i 2 Porozumienia (...), i to w warunkach, gdy bezsprzecznie mógł oraz powinien nieprzerwanie świadczyć pracę na rzecz E. aż do wieku emerytalnego.

Należy przypomnieć, że w myśl utrwalonego orzecznictwa, każde świadczenie przysługujące pracownikowi na podstawie przepisów porozumień zbiorowych jest związane z utratą zatrudnienia i pełni wyłącznie funkcję kompensacyjną, jak też nie może stanowić źródła dodatkowych dochodów pracownika, a w szczególności nie może stanowić „zachęty do tego, by nie opłacało mu się poszukiwanie pracy”. Zarówno Porozumienie (...), (...), czy poszczególne przepisy KP nie mają na celu uzyskanie przez pracownika zysku finansowego po zakończeniu pracy, a jedynie ułatwienie odchodzącym pracownikom poszukiwania nowej pracy, czy funkcjonowania do czasu znalezienia kolejnego zatrudnienia. Z taką sytuacją nie mamy do czynienia w rozpoznawanej sprawie, bowiem powód jest współnikiem rodzinnej firmy, a zmiany w zakresie właścicielskim w krótkim okresie miały na celu - zgodnie z zeznaniami samego powoda - uzyskanie statusu osoby bezrobotnej i prawa do emerytury, a zatem takie zachowania nie mogą zasługiwać na ochronę prawa są bowiem jaskrawym przejawem obejścia przepisów prawa.

W przekonaniu Sądu Apelacyjnego, pracownik nie może liczyć na wypłatę rekompensaty za utratę zatrudnienia, skoro sam doprowadził do rozwiązania umowy o pracę, i to w warunkach gdy miał gwarancję stałego i długotrwałego zatrudnienia. Takiemu pracownikowi nie przysługuje prawo do wypłaty rekompensaty za utratę zatrudnienia, ponieważ sam chciał to zatrudnienie utracić i podjął w tym kierunku skuteczne prawnie działania. Według takiego kryterium Sąd Apelacyjny ocenił zachowanie powoda, który ostentacyjnie deklarował chęć uzyskania odprawy, i nie był w ogóle zainteresowany dalszym zatrudnieniem. Tym samym, zachowanie powoda było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do odprawy, realizowanego na podstawie Porozumienia (...), którego celem było łagodzenie skutków socjalnych zmian organizacyjnych i funkcjonalnych po stronie pracodawcy.

Co więcej, Sąd Apelacyjny ocenił, że zachowanie powoda, zmierzające do zapewnienia wypłaty odprawy stanowiło naruszenie zasad współzycia społecznego. Sąd Najwyższy (sprawy: II PK 67/10, II PK 93/10, II PK 106/10, I PK 126/10) jednoznacznie uznał jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 8 KP) lub także z zasadą sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP) świadczenia przewidujące około 10-letni okres gwarancji zatrudnienia - a więc zdecydowanie krótszy, niż w Porozumieniu (...) - z sankcją przewidującą obowiązek zapłaty

przez pracodawcę na rzecz zwolnionego pracownika świadczenia w wysokości wynagrodzenia za czas od rozwiązania umowy o pracę do końca tego okresu. Sprzeczność ta została odniesiona zarówno do dochodzenia przez pracownika świadczenia, a także do postanowienia porozumienia przyznającego to świadczenie. W analizowanej sprawie nie budzi bowiem wątpliwości, że E. O. jest spółką z udziałem Skarbu Państwa, której jedynym udziałowcem jest (...) S.A., w której większościowe udziały posiada Skarb Państwa. Powód, dążąc do rozwiązania stosunku pracy i wypłaty odprawy, nie liczył się z potrzebą i koniecznością wprowadzania zmian organizacyjnych przez E. O., co odbywało się m.in. w interesie publicznym. Powód nie wziął pod uwagę, że pracodawca jest podmiotem działającym na rynku usług publicznych, a w związku z tym, środki na sfinansowanie horrendalnych odpraw pracowników E. O. pochodzą od usługobiorców. Powód mógł nieprzerwanie pracować, działając na rzecz usługobiorców i nie narażać pracodawcy na wypłatę odprawy finansowanej m.in. przez podmioty korzystające z usług (...). Skoro jednak postanowił doprowadzić do rozwiązania umowy o pracę, po czym wystąpił o zapłatę odprawy w kwocie 254.359,59 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od 24 czerwca 2020, to ewidentnie działał z naruszeniem interesu publicznego, dążył do nienależnego przysporzenia majątkowego kosztem interesu publicznego i z pokrzywdzeniem interesów usługobiorców, zważywszy że środki pozyskiwane od usługobiorców, mogły być spożytkowane na lepszy cel, niż wypłata odprawy pracownikowi, który mógł, a nie chciał pracować. Nie jest dla Sądu Apelacyjnego jasne, dlaczego powód nie dostrzegł rażącej naganności etycznej swojego zachowania, a wręcz manifestował chęć uzyskania odprawy już tylko dlatego, że finalnie doszło do rozwiązania umowy o pracę, bez względu na okoliczności towarzyszące temu zdarzeniu. Należy podkreślić, że okoliczności towarzyszące rozwiązaniu umowy o pracę były kluczowe dla oceny, czy powodowi należy się wypłata odprawy, zatem nie można było ich nie zauważyć, dokonując oceny na podstawie art. 8 k.p. Tak więc zachowanie powoda naruszało również zasady współzycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p. Sąd Apelacyjny stoi na stanowisku, że niezgodne z zasadami współzycia społecznego jest przyznanie bardzo wysokiej odprawy osobie, która ma możliwości, warunki i predyspozycje do pracy, ale nie chce jej wykonywać, licząc wyłącznie na przysporzenie majątkowe znacznych rozmiarów.

Oczywiście, co do zasady powód miał prawo nie zgodzić się na zmianę warunków zatrudnienia i nie musiał dalej pracować, jeśli nie miał woli pracy, ale w takiej sytuacji, okoliczności sprawy wskazują, że nie miał żadnych podstaw faktycznych, by domagać się wypłaty odprawy na podstawie § 7 ust. 1 i 2 Porozumienia (...), ponieważ utrata zatrudnienia wiązała się z indywidualną decyzją powoda, a jako taka nie podlegała rekompensacie. Oczywiście jest także, że modyfikacja warunków pracy została dokonana na niekorzyść pracownika, niemniej zmiana miejsca pracy na miejscowość odległą raptem o 23 km nie jest zmianą na tyle dotkliwą i dokuczliwą, by uzasadniać odmowę przyjęcia nowego warunku zatrudnienia, zwłaszcza w dobie powszechnej mobilności pracowników.

Wymaga też zaznaczenia, co wynika z ustaleń sprawy, że nawet gdyby powód nie chciał dalej pracować, to jak każdy z uprawnionych pracowników miał możliwość skorzystania z (...), i gdyby w tej kwestii złożył stosowny wniosek, to spotkałby się z zatwierdzeniem, zarówno przez przełożonych, jak i Zarząd Spółki, bowiem Powód był w I grupie osób uprawnionych do skorzystania z Programu. Co więcej, powód sam przyznał, iż świadomie dokonał wyboru i nie skorzystał z (...), bowiem postawił na dochodzenie roszczeń z Porozumienia (...).

Rację ma pozwany, że odmowa przyjęcia przez powoda nowych warunków pracy była nieuzasadniona, ponieważ powód kierował się jedynie tym, by otrzymać bardzo wysoką odprawę. I chociaż ta okoliczność – wobec powagi rzeczy osądzonej - nie może być rozważana jako podstawa do wykluczenia prawa do odprawy na podstawie § 7 ust. 1 w zw. z § 7 ust. 2 oraz § 24 ust. 1 Porozumienia (...), to jednak tę właśnie okoliczność Sąd Apelacyjny rozważył w myśl art. 8 k.p., wykluczając prawo powoda do wypłaty odprawy.

Wobec powyższego, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c., orzekając co do istoty sprawy w oparciu o § 7 ust. 1 i 2 Porozumienia (...) w zw. z art. 8 k.p. zmienił zaskarżony wyrok w punktach I i III w ten sposób, że oddalił powództwo. Tym samym w całości uwzględnił apelację pozwanego. Konsekwencją takiej oceny prawnej jest oddalenie apelacji powoda na podstawie art. 386 k.p.c. jako w całości niezasadnej, zważywszy na ocenę nadużycia przez powoda prawa podmiotowego do odprawy przysługującej pracownikowi na podstawie porozumienia zbiorowego.

Rozliczenie kosztów procesu nastąpiło na podstawie art. 98 §1, §2, §3 k.p.c. i 108 k.p.c. Powoda, jako stronę przegrywającą, obciążają wszystkie koszty procesu, tj. zwrot kosztów zastępstwa procesowego oraz zwrot opłat uiszczonych przez pozwanego, który w całości wygrał sprawę. Rozliczenie wygląda następująco:

<p>W. p. sprawy 254 360 zł</p> <p>W. p. zaskarżenia 75 151 zł</p> <p>Powód – przegrywa apelację</p>	<p>W.p.z. 82 480 zł</p> <p>Pozwany – wygrywa apelację</p> <p>Wniosek o zwrot kosztów za obie instancje</p> <p>opłata od apelacji – 4 024 zł</p> <p>opłata od wn. o uzasadnienie – 100 zł</p>
<p>koszty zastępstwa proc. dla pozwanego (r.pr.) odpowiednio za I i II instancję</p> <p>- 8100 zł wg. §2 pkt 7, § 9 pkt 1.2)</p> <p>- 4050 zł wg. §2 pkt 6, §10 pkt 1.2)</p> <p>Rozporządzenia MS z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych</p> <p>- 4 024 zł zwrot opłaty</p> <p>- 117 zł zwrot opłaty</p>	

Barbara Białecka Jolanta Hawryszko Gabriela Horodnica-

Stelmaszczuk