

Sygnatura akt X P 177/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, dnia 20 listopada 2017 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych** w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Piotr Broy

Ławnicy: M. Z., L. Z.

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 listopada 2017 r. we W.

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) S.A.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda M. P. na rzecz pozwanej spółki Przedsiębiorstwa (...) S.A. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

III. przyznaje świadkowi S. F. kwotę 30 zł (słownie: trzydzieści) tytułem zwrotu kosztów dojazdu na rozprawę w dniu 7 listopada 2017 r. którą to należność poleca wypłacić Kasie Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieści ze środków Skarbu Państwa;

IV. nieuiszczone koszty sądowe i wydatki zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

## UZASADNIENIE

**Pozwem z dnia 21 marca 2017 r.** (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko stronie pozwanej Przedsiębiorstwu (...) S.A. z siedzibą w O., powód M. P. wniósł o orzeczenie bezskuteczności wypowiedzenia warunków pracy i płacy, dokonanego z dniem 1 marca 2017 r., a także o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania wg norm przepisanych (k. 3 – 5).

**Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie** powód wskazał, że jest zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 września 1975 r. na czas nieokreślony. Z dniem 1 marca 2017 r. pracodawca zawiadomił powoda o zmianie warunków umowy o pracę, polegającej na zmianie stanowiska pracy z pracownika działu naprawy pomp wtryskowych i wtryskiwaczy, w którym powód pracował nieprzerwanie 35 lat, na pracownika działu obsługi taboru, dokonując tym samym jednostronnego wypowiedzenia warunków umowy o pracę w zakresie warunków pracy, o czym świadczy nowy zakres obowiązków. Powyższe skutkuje pogorszeniem warunków pracy. Ponadto pracodawca nie skonsultował zamiaru wypowiedzenia warunków umowy o pracę z reprezentującą powoda zakładową organizacją związkową, nie uzyskał też zgody zarządu organizacji związkowej, co jest wymagane wobec pracownika podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Wypowiedzenie zmieniające rażąco narusza przepisy o wypowiedaniu umów, ze względu na naruszenie przez pracodawcę przepisów ustawy o związkach

zawodowych. Powód nadmienił, że działanie pozwanego zmierzało do obejścia prawa poprzez zastosowanie takiego trybu zmiany warunków umowy, aby uniemożliwić powodowi odwołanie.

**W odpowiedzi na pozew** strona pozwana Przedsiębiorstwo (...) S.A. z siedzibą w O. wniosła o oddalenie powództwa w całości (k. 24 – 27).

**W uzasadnieniu** strona pozwana potwierdziła, że powód jest jej pracownikiem. Dalej strona pozwana wskazała, że pismem z dnia 1 marca 2017 r. wydała powodowi polecenie służbowe, iż w związku z likwidacją nierentownej części działalności serwisowej, tj. rezygnacją ze świadczenia przez stronę pozwaną usług w zakresie naprawy pomp wtryskowych, zachodzi konieczność wykonywania przez powoda pracy na stanowisku mechanika samochodowego, zgodnie z umową o pracę i posiadanymi kwalifikacjami, w tej samej komórce organizacyjnej pracodawcy. Tym samym zaszła także konieczność zaktualizowania zakresu czynności wykonywanych przez powoda.

Strona pozwana podniosła dalej, że wypowiedzenie zmieniające jest konieczne wówczas, gdy pracodawca wypowiada dotychczasowe warunki pracy lub płacy i zarazem proponuje w ich miejsce nowe. Zastosowanie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego jest zarazem konieczne wówczas, gdy zmiana dotyczy istotnych warunków pracy lub płacy albo jest niekorzystna dla pracownika. Oznacza to, że nie wszystkie zmiany warunków pracy i płacy wymagają wypowiedzenia zmieniającego. Przez istotne warunki pracy rozumie się przede wszystkim postanowienia dotyczące rodzaju, miejsca i wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia. Ocena, czy w konkretnym przypadku następuje zmiana na niekorzyść pracownika istotnych warunków umowy o pracę musi być dokonana z uwzględnieniem wszystkich okoliczności, a w szczególności tego, co strony uzgodniły bądź bezpośrednio w umowie o pracę, bądź w sposób pośredni, poprzez odwołanie np. do aktów prawa wewnątrzzakładowego. Wypowiedzenia zmieniającego nie wymagają więc zmiany nieistotnych warunków pracy, polegające np. wyłącznie na zmianie nazwy stanowiska, przy jednoczesnym braku zmiany wszystkich pozostałych dotychczasowych warunków pracy i płacy czy też na przeniesieniu pracownika do innej komórki organizacyjnej zakładu, przy zachowaniu dotychczasowego stanowiska pracy i wynagrodzenia (jeżeli w umowie o pracę wymieniony jest jedynie zakład pracy, bez wskazania konkretnej komórki organizacyjnej, a dokonana zmiana nie spowoduje zmiany innych, istotnych warunków umowy o pracę). Pracodawca ma bowiem prawo do przesuwania pracowników do wykonywania tej samej pracy w miarę uzasadnionych potrzeb do różnych komórek organizacyjnych. Fakt, że pracownik przez kilka lat świadczył pracę w określonej komórce, nie rodzi po jego stronie żadnych szczególnych uprawnień w postaci „zasiedzenia miejsca pracy” i niemożności przesunięcia na inny odcinek pracy. Nie stanowi ponadto istotnej zmiany warunków pracy zmiana przez zakład pracy zakresu czynności pracownika, jeśli czynności, które pracownik ma wykonywać, nie wykraczają poza obowiązki związane z pełnioną przez niego funkcją.

Podsumowując strona pozwana wskazała, że skoro pracodawca nie dokonał w stosunku do powoda ani zmiany stanowiska, ani miejsca pracy czy też rozkładu czasu pracy lub poszczególnych składników wynagrodzenia za pracę, to nie miał obowiązku zastosowania wobec powoda trybu wypowiedzenia zmieniającego. Ponadto za gołosłowne strona pozwana uznała twierdzenia powoda, jakoby w związku z poleceniem wykonywania przez niego czynności na stanowisku mechanika nastąpiło pogorszenie warunków pracy.

**Oświadczeniem złożonym na rozprawie** w dniu 6 czerwca 2017 r. pełnomocnik powoda sprecyzował żądanie pozwu, wnosząc o **przywrócenie powoda do pracy** na dotychczas zajmowane stanowisko (k. 53).

**Oświadczeniem złożonym na rozprawie** w dniu 7 listopada 2017 r. pełnomocnik powoda zmienił żądanie pozwu w ten sposób, że **w miejsce przywrócenia do pracy wniósł o zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania** w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. kwoty 16 727,04 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 7 listopada 2017 r. do dnia zapłaty, zaś pełnomocnik strony pozwanej wniósł o zasądzenie na rzecz strony pozwanej od powoda kosztów postępowania wg norm przepisanych (k. 129v, 130).

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Strona pozwana prowadzi działalność gospodarczą w formie spółki akcyjnej pod firmą Przedsiębiorstwo (...) S.A. Spółka powstała w wyniku komercjalizacji Przedsiębiorstwa Państwowej (...) w O.. Wspólnikiem posiadającym całość akcji spółki jest powiat (...). Organem uprawnionym do reprezentacji podmiotu jest zarząd spółki. Do składania oświadczeń w imieniu spółki wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu lub jednego członka zarządu z prokurentem. Jeśli zarząd jest jednoosobowy, do składania oświadczeń w imieniu spółki uprawniony jest jeden członek zarządu albo prokurent.

Spółka zajmuje się w szczególności przewozem osób i towarów oraz naprawą pojazdów samochodowych.

Na dzień 22 maja 2017 r. w skład zarządu pozwanej spółki wchodził prezes zarządu (E. M. (1)) oraz członek zarządu (W. W.).

**Dowód:** Wydruk z Centralnej Informacji KRS dot. pozwanej spółki – stan na dzień 22.05.2017 r. (k. 37 – 44)

Przesłuchanie E. M. (1) w charakterze strony pozwanej (k. 129, 129v; płyta CD)

Powód M. P. pozostaje w zatrudnieniu u strony pozwanej od dnia 1 września 1975 r. W tym dniu strony (w tym poprzednik prawny strony pozwanej – Przedsiębiorstwo Państwowej (...) w O.) zawarły umowę o naukę zawodu, na podstawie której pracodawca przyjął powoda (ucznia) na naukę zawodu montera samochodowego, oraz umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, zgodnie z którą zakład pracy zatrudnił młodocianego na czas określony (od dnia 1 września 1975 r. do dnia 24 czerwca 1978 r.) w celu odbycia nauki zawodu.

W dniu 5 lipca 1978 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której powód został zatrudniony na stanowisku mechanika napraw pojazdów samochodowych.

Jako przykłady robót, wchodzących w zakres obowiązków powoda jako mechanika napraw pojazdów samochodowych w V kategorii zaszeregowania, pracodawca wskazał 1) wymianę części, podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych, takich jak: pedał sprzęgła lub hamulec z regulacją skoku jałowego, pokrywy i uszczelki głowicy i kół rozrządu silnika, pedał dźwigni lub ciągła sterowania gaźnikiem, pompa wodna z wentylatorem, koło pasowe wału korbowego, pompy wodnej lub prądnicy, koło wałka rozrządu, pompa olejowa oraz lister oleju, pompa paliwowa z oczyszczeniem osadnika, uszkodzone przewody układu paliwowego, olejowego, hamulcowego z dorobieniem przewodu, drążek stabilizatora z przewodu giętkiego, nagrzewnica szyby przedniej, maska silnika lub pokrywa bagażnika, klamki, zawiasy, ssaki drzwi, podnośniki szyb, tłumik i rura wydechowa, skrzynia ładunkowa samochodu ciężarowego, 2) rozebranie, wymianę zużytych części i zamontowanie sprzęgła wybudowanego z pojazdu, 3) wywiercenie krótko urwanej śruby, przegwintowanie otworu i wkręcenie nowej śruby dwustronnej, 4) wiercenie i rozwiercanie otworów w 7 – 8 klasie dokładności.

Wraz ze zmianą zaszeregowania na kategorię VI pracodawca jako przykłady robót, do których wykonania zobowiązany był powód, wskazał: wykonanie kompletnego demontażu pojazdu samochodowego na zespoły, podzespoły i części łączące, demontowanie do naprawy głównej silnika, skrzyni biegów, tylnego mostu z mechanizmem różnicowym, wymiana głowicy silnika pojazdu wraz z przełożeniem osprzętu, wyrównanie płaszczyzny przylgowej głowicy silnika, wymiana zaworów silnika wraz ze szlifowaniem i docieraniem przyłgni, wymiana części takich jak gniazda zaworu, prowadnicy, z docieraniem do zaworu, wymiana kompletu łańcuchowych kół rozrządu wraz z łańcuchem rozrządu i napinaczem łańcucha, uszczelnianie pęknięć bloku silnika przez kolkowanie, wymontowanie gaźnika, dokonanie naprawy wraz z wymianą zużytych części i dotarciem zaworu iglicowego komory pływakowej, wymontowanie i podłączenie, wymiana pompy sprzęgła z odpowietrzaniem układu, naprawa kompletnego sprzęgła z wymianą zużytych części i okładzin tarczy sprzęgła, wymiana kompletnego sprzęgła, koła zamachowego lub wieńca zębatego koła zamachowego, wymiana zespołów i podzespołów takich jak tylny most, blok napędowy, przeguby wału napędowego, oś przednia, piasty kół, drążki kierownicze, przekładnie kierownicze, mechanizmy wspomagające układ kierowniczy, amortyzatory, odpowietrzanie układu hamulcowego i układów sterowania hydraulicznego, przygotowanie i obsługa hamulca hydraulicznego podczas prób silnika, wymiana tulei cylindrowanych, rozwiercanie

tulei korbowodowych, regulacja poziomu paliwa w gaźniku, biegu jałowego, sprzęgła elektromagnetycznego wentylatora, układu zewnętrznego mechanizmu zmiany biegów, luzu łożysk piasty koła, układu wspomagającego mechanizm kierowniczy lub hamulcowy.

Z dniem 1 maja 1980 r. powodowi powierzono stanowisko ślusarza remontowego. Z dniem 17 listopada 1980 r. powód powrócił na stanowisko mechanika napraw pojazdów samochodowych, w VIII kategorii zaszeregowania.

Do zakresu przykładowych robót, do wykonania których obowiązany był powód jako mechanik napraw pojazdów samochodowych w VIII kategorii zaszeregowania, pracodawca zaliczył: wymianę zużytych panewek wału korbowego z dopasowaniem, docieranie i regulację silnika na stanowisku do docierania, słuchowe badanie pracy silnika, przegląd silnika po docieraniu i usunięcie wad, ustawienie równoległości osi kół jezdnych, naprawę i regulację regulatorów obrotów pompy wtryskowej, regulację wtryskiwacza, naprawę samoczynnego przyspieszania wtrysku, sprawdzenie i regulację wyrównywacza ciśnienia, próbną jazdę samochodu celem ustalenia usterek i ich usunięcia, wyważanie dynamiczne wału korbowego lub napędowego, sprawdzenie i regulację kompletu silnika w pojeździe, wbudowanie do silnika zespołu czynników elektronowego sterowania układu zasilania.

Jako mechanik napraw pojazdów samochodowych w XI kategorii zaszeregowania powód był obowiązany do wykonywania robót takich jak np.: sprawdzenie i weryfikacja stopnia zużycia i przydatności do dalszej naprawy wszelkich podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych, wykonanie prób, sprawdzenie i regulacja działania sprzęgła hydrokinetycznego, wykonanie po naprawie prób, sprawdzenie i regulacja działania automatycznej skrzyni biegów, regulacja hydropneumatycznego zawieszenia samochodów, przeprowadzenie ostatecznej kontroli i regulacja działania zespołów pojazdów samochodowych.

W późniejszym czasie pracodawca, określając zakres czynności powoda z tytułu wykonywanej pracy i kontroli, powołał się m.in. za obowiązek: znajomości zasad działania, obsługi i naprawy pojazdów samochodowych, zasad działania i naprawy silników oraz układów zasilania i ich podzespołów, ustalania technologii i wykonywania wszelkich napraw, sprawdzania i weryfikacji stopnia zużycia i przydatności do dalszej naprawy wszelkich podzespołów, wykonywania prób, sprawdzenia i regulacji elementów naprawianych, przeprowadzenia ostatecznej kontroli po wykonaniu czynności naprawczych, wykrywania wad i usterek w celu usunięcia i wyeliminowania awarii.

W dniu 20 października 2008 r. pracodawca wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy wynikające z umowy o pracę zawartej w dniu 5 lipca 1978 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 stycznia 2009 r. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę pracodawca wskazał wprowadzenie w życie zmian do Zakładowego układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował nowe warunki umowy o pracę w zakresie nagród jubileuszowych i odpraw pieniężnych w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zgodnie z treścią protokołu dodatkowego nr 11 z dnia 10 września 2008 r., zarejestrowanego w Okręgowym Inspektoracie Pracy we W..

W dniu 8 sierpnia 2016 r. pracodawca wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy wynikające z umowy o pracę zawartej w dniu 5 lipca 1978 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 30 listopada 2016 r. Przyczyną wypowiedzenia zmieniającego było wypowiedzenie (...) S.A. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował nowe warunki umowy o pracę, wynikające z Regulaminu wynagradzania oraz porozumienia przejściowego, podpisanego przez zarząd spółki z organizacjami związkowymi.

W dniu 24 czerwca 1978 r. powód ukończył naukę w Zespole Szkół Zawodowych im. (...) Szkole Zawodowej w O. – w zawodzie mechanik – kierowca pojazdów samochodowych.

W dniu 29 kwietnia 2005 r. powód ukończył Technikum Mechaniczne dla Dorosłych w J., a w dniu 6 czerwca 2005 r. zdał egzamin z przygotowania zawodowego, uzyskując tytuł zawodowy technik mechanik.

W 2005 r. powód chciał rozwiązać stosunek pracy z pozwaną spółką z uwagi na propozycję pracy z wyższym wynagrodzeniem, ale otrzymał od strony pozwanej podwyżkę, która spowodowała, iż otrzymywane przez powoda

wynagrodzenie w pozwanej spółce było wyższe niż u nowego pracodawcy. Podobna sytuacja miała miejsce w roku 2013, przy czym wówczas swoje pozostanie w zakładzie pracy powód uzależnił także od poczynienia przez pracodawcę inwestycji w serwisie (...).

**Dowód:** Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o naukę zawodu z dn. 01.09.1975 r.;
- umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego z dn. 01.09.1975 r.;
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 05.07.1978 r. wraz z zakresem czynności;
- zakres czynności na stanowisku mechanika napraw pojazdów samochodowych w VI kategorii zaszeregowania;
- powierzenie obowiązków ślusarza remontowego z dn. 29.05.1980 r.;
- powierzenie obowiązków mechanika napraw pojazdów samochodowych z dn. 19.11.1980 r.;
- zakres czynności na stanowisku mechanika napraw pojazdów samochodowych w VIII kategorii zaszeregowania;
- zakres czynności na stanowisku mechanika napraw pojazdów samochodowych w XI kategorii zaszeregowania;
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 30.05.1996 r.;
- wypowiedzenie warunków pracy i płacy z dn. 20.10.2008 r.;
- zakres czynności z tytułu wykonywanej pracy i kontroli;
- wypowiedzenie warunków pracy i płacy z dn. 08.08.2016 r.;
- świadectwo ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej z dn. 24.06.1978 r.;
- świadectwo ukończenia Techniku dla Dorosłych z dn. 29.04.2005 r.;
- dyplom uzyskania tytułu zawodowego z dn. 10.06.2005 r.

Przesłuchanie powoda (k. 128 – 129; płyta CD)

Od dnia 24 lutego 2017 r. powód jako Przewodniczący Komisji Zakładowej (...) objęty jest ochroną organizacji związkowej.

**Dowód:** Uchwała (...) z dn. 24.02.2017 r. (k. 6)

Pismo (...) z dn. 24.02.2017 r. (k. 7)

D. S. pozostawał pracownikiem strony pozwanej od dnia 1 września 1988 r., kiedy to zawarł z pozwaną spółką umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego. W dniu 11 lipca 1991 r. D. S. zawarł z pozwaną spółką umowę o pracę na czas nieokreślony, na podstawie której został zatrudniony na stanowisku mechanika napraw pojazdów samochodowych w pełnym wymiarze czasu pracy.

Określając zakres czynności D. S. z tytułu wykonywanej pracy pracodawca powołał się m.in. za obowiązek: znajomości zasad działania, obsługi i naprawy pojazdów samochodowych, zasad działania i naprawy silników oraz układów zasilania i ich podzespołów, ustalania technologii i wykonywania wszelkich napraw, sprawdzania i weryfikacji stopnia zużycia i przydatności do dalszej naprawy wszelkich podzespołów, wykonywania prób, sprawdzenia i regulacji

elementów naprawianych, przeprowadzenia ostatecznej kontroli po wykonaniu czynności naprawczych, wykrywania wad i usterek w celu usunięcia i wyeliminowania awarii.

D. S. w dniu 14 czerwca 1991 r. ukończył naukę w Zasadniczej Szkole Zawodowej w O. w zawodzie mechanik pojazdów samochodowych.

Stosunek pracy między D. S. a pozwaną spółką rozwiązał się na mocy porozumienia stron z dniem 28 lutego 2017 r.

**Dowód:** Akta osobowe D. S. (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego z dn. 01.09.1988 r.;
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 11.07.1991 r.;
- odpis świadectwa ukończenia Zasadniczej Szkoły Zawodowej w O. z dn. 14.06.1991 r.;
- zakres czynności z tytułu wykonywanej pracy i kontroli;
- rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dn. 22.02.2017 r.

Zeznania świadka D. S. (k. 115v, 116; płyta CD)

W 2016 r. strona pozwana przystąpiła do prac nad Regulaminem Pracy i Regulaminem Wynagradzania.

W dniu 5 kwietnia 2016 r. organizacje związkowe działające w (...) S.A.: (...), (...) i (...) Związku Zawodowego Kierowców w Polsce utworzyły wspólną reprezentację związkową.

W dniu 6 kwietnia 2016 r. Zarząd (...) S.A. wypowiedział w całości Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) S.A., wraz z protokołami dodatkowymi, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 31 lipca 2016 r. Jednocześnie wspólnej reprezentacji związkowej przedstawione zostały projekty regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy.

Postanowieniem z dnia 7 kwietnia 2016 r. wspólna reprezentacja związkowa nie wyraziła zgody na postanowienia zawarte w treści całego regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy przedstawionego przez prezesa zarządu pozwanej spółki.

Po spotkaniu w dniu 20 lipca 2016 r. strony spotkania, tj. zarząd spółki oraz organizacje związkowe (w tym (...) reprezentowana przez powoda), doszły do porozumienia i ustaliły główne założenia nowych regulaminów, tj.: pozostawienie dotychczasowych wysokości i zasad wypłacania dodatku za staż pracy, przyznanie pracownikom podwyżki w wysokości 100 zł brutto/msc od miesiąca nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej, zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami wewnętrznymi dotyczącymi nabywania praw do nagrody jubileuszowej, rezygnację z dotychczasowych zasad i wysokości wypłacania odprawy emerytalnej i zastąpienie w/w regulacją kodeksową od dnia 1 stycznia 2017 r., rezygnację z wypłat nagród jubileuszowych od dnia 1 stycznia 2017 r., wypłatę nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych osobom uprawnionym do wypłaty w/w w okresie od dnia 1 sierpnia 2016 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. wg dotychczas obowiązujących zasad.

**Dowód:** Pismo z dn. 06.04.2016 r. (k. 93)

Porozumienie z dn. 05.04.2016 r. (k. 92)

Postanowienie z dn. 07.04.2016 r. (k. 92)

Porozumienie pomiędzy (...) S.A. a działającymi zakładowymi organizacjami związkowymi dot. projektu regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania wprowadzonego od 01.08.2016 r. (k. 91)

Regulamin pracy (...) S.A. (k. 62 – 82)

Regulamin wynagradzania w (...) S.A. z dn. 01.08.2016 r. (k. 83 – 90)

Przesłuchanie powoda (k. 128 – 129; płyta CD)

Do 2015 r. pozwana spółka posiadała autoryzację marki M., a do 2016 r. autoryzację marki B. na dokonywanie napraw układów wysokiego ciśnienia w dieslowskich silnikach marki B., montowanych m.in. w pojazdach marki M..

Naprawami tymi zajmowali się w pozwanej spółce powód i D. S.. Przez ostatnie 4 – 5 lat pracy pracowali oni w trybie zmianowym, po jednej osobie na zmianie. Wcześniej pracowali w dwóch w trybie jednozmianowym. Przedmiotowe naprawy odbywały się w wydzielonych do tego celu dwóch pomieszczeniach (o powierzchni 10 m<sup>2</sup> i 20 m<sup>2</sup>), opatrzonych szyldem B.. Naprawa kończyła się sporządzeniem przez mechanika protokołu naprawy. Prawdliwość wykonania naprawy kontrolował mistrz.

W ciągu miesiąca wykonywanych było średnio kilkanaście napraw pomp wtryskowych. Naprawy dotyczyły zarówno pojazdów klientów zewnętrznych, jak i pojazdów należących do taboru pozwanej spółki. Zdarzało się, że konieczność naprawy pompy wtryskowej ujawniała się dopiero podczas czynności diagnostycznych prowadzonych przez mechaników pozwanej spółki. Niekiedy sami klienci dostarczali wymontowany układ do naprawy.

Co do zasady powód i D. S. otrzymywali do naprawy już wymontowaną (przez innych mechaników zatrudnionych przez pozwaną spółkę lub przez klientów) z samochodu pompę wtryskową. Zdarzało się, że powód pomagał przy demontażu pomp, gdy dysponował wolnym czasem. Gdy nie było zleceń dotyczących napraw układów wysokiego ciśnienia zdarzało się, że powód zajmował się innymi drobnymi pracami mechanicznymi.

Powód zajmował się naprawą układów wysokiego ciśnienia przez ok. 30 lat.

**Dowód:** Zeznania świadka Ł. K. (k. 113v, 114; płyta CD)

Zeznania świadka Z. S. (k. 114 – 115; płyta CD)

Zeznania świadka D. S. (k. 115v, 116; płyta CD)

Zeznania świadka S. F. (k. 127v; płyta CD)

Zeznania świadka I. G. (k. 127v, 128; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 128 – 129; płyta CD)

Z początkiem 2017 r. strona pozwana zrezygnowała z prowadzenia autoryzowanego serwisu napraw marki M. i B.. Po utracie autoryzacji zmniejszyła się liczba zleceń na naprawy, które wykonywał do tej pory powód. Spółka doszła do wniosku, że prowadzenie serwisu w zakresie układów wysokiego ciśnienia jest nierentowne, i zaproponowała powodowi i D. S. przejęcie warsztatu i prowadzenie go w zakresie własnej działalności gospodarczej. Powód początkowo się wahał, a ostatecznie nie przystał na takie rozwiązanie z uwagi na aspekt finansowy.

Propozycje przejęcia serwisu (...) powód otrzymywał od pracodawcy już w 2012 r.

**Dowód:** Zeznania świadka D. S. (k. 115v, 116; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 128 – 129; płyta CD)

Przesłuchanie E. M. (1) w charakterze strony pozwanej (k. 129, 129v; płyta CD)

W dniu 21 lutego 2017 r. (...) S.A. z siedzibą w O. (wynajmujący) zawarło z E. M. (2) E. S. w O. (najemca) umowę najmu nr (...), na podstawie której wynajmujący oddał najemcy w najem dwa pomieszczenia znajdujące się w budynku przy ul. (...) w O., położone po prawej i lewej stronie od wejścia od strony stacji benzynowej wraz z oddanymi do korzystania najemcy pomieszczeniami: ubikacji, umywalni i szatni (§ 1 i 2 umowy). Wraz z prawem najmu wynajmujący oddał najemcy do użytkowania maszyny i urządzenia znajdujące się w pomieszczeniach, których specyfikację zawarto w załączniku nr 1 do umowy (§ 2 ust. 2 umowy), służące przede wszystkim do wykonywania napraw układów wysokiego ciśnienia. Wynajmowane pomieszczenia i urządzenia wykorzystywane miały być przez najemcę do prowadzenia działalności gospodarczej handlowo – usługowej w zakresie mechaniki pojazdowej, a prowadzenie przez najemcę innego rodzaju działalności wymagało pisemnej zgody wynajmującego (§ 3 umowy). Z tytułu najmu pomieszczeń i użytkowania urządzeń najemca obowiązany był do zapłaty wynajmującemu co miesiąc czynszu w wysokości 4 600 zł netto + podatku VAT. Opłata czynszu obejmowała czynsz, ogrzewanie najętych pomieszczeń, dostarczenie wody, odbiór ścieków i wywóz śmieci. Opłata za dostarczenie energii elektrycznej do najętych pomieszczeń miała następować na podstawie odczytu licznika, na rzecz wynajmującego (§ 5 umowy). Wynajmujący wyraził zgodę na montaż reklamy firmy najemcy w miejsce obecnie istniejącej reklamy (...) (§ 10 ust. 4 umowy). Najemca nie przejął zobowiązań i umów wynajmującego, zawartych z firmą (...) (§ 12 umowy). Umowa najmu zawarta została na okres 5 lat od dnia 1 marca 2017 r. (§ 15 umowy).

Małżonka D. S., E. S., prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w O. od dnia 1 lipca 2016 r. Przedmiotem prowadzonej przez E. S. działalności gospodarczej jest konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli (45.20.Z).

Obecnie w przypadku konieczności wykonania naprawy układu wysokiego ciśnienia, zarówno w pojeździe klienta serwisu samochodowego prowadzonego przez pozwaną spółkę, jak i w pojeździe należących do taboru (...) S.A., pozwana spółka zleca taką naprawę firmie (...). Pozwana spółka nie wykonuje we własnym zakresie napraw układów wysokiego ciśnienia i pomp wtryskowych. E. M. (2) otrzymuje wówczas od strony pozwanej zdemontowaną już pompę wtryskową.

E. M. (2) E. S. posiada również własnych klientów, niezwiązanych w żaden sposób z pozwaną spółką. Własnych klientów firma (...) posiadała jeszcze przed zawarciem umowy najmu z pozwaną spółką – wówczas naprawy wykonywane były na miejscu u klientów.

Obecnie w ciągu miesiąca firma (...) przeprowadza od kilkunastu do kilkudziesięciu napraw, z czego zleceń od (...) S.A. jest kilka miesięcznie. W przypadku zleceń napraw od strony pozwanej, E. M. (2) wystawia fakturę na rzecz pozwanej spółki, a nie klienta.

E. M. (2) E. S. zatrudnia w oparciu o umowę o pracę D. S., który zajmuje się mechaniką pojazdów, w tym naprawą układów wysokiego ciśnienia. Naprawy elektryczne E. M. (2) zleca I. G..

**Dowód:** Wypis z (...) E. M. (2) E. S. (k. 60, 61)

Umowa najmu nr (...) (w załączeniu do akt sprawy)

Zeznania świadka Ł. K. (k. 113v, 114; płyta CD)

Zeznania świadka Z. S. (k. 114 – 115; płyta CD)

Zeznania świadka E. S. (k. 115, 115v; płyta CD)

Zeznania świadka D. S. (k. 115v, 116; płyta CD)

Przesłuchanie E. M. (1) w charakterze strony pozwanej (k. 129, 129v; płyta CD)



W okresie od marca 2017 r. do lipca 2017 r. firmie (...) zleconych zostało przez pozwaną spółkę łącznie 27 napraw dotyczących układu wysokiego ciśnienia, na łączną kwotę 58 225,39 zł.

**Dowód:** Zestawienie napraw zleconych dot. układu wysokiego ciśnienia dla firmy (...) (w załączeniu do akt sprawy)

Od dnia 1 marca 2017 r. powód zajmuje się czynnościami mechanicznymi (w tym montażem i demontażem pomp wtryskiwaczy) w zespole mechaników i otrzymuje wynagrodzenie w takiej samej wysokości jak do dnia 28 lutego 2017 r. Nie uległo zmianie miejsce pracy powoda ani wymiar czasu pracy. Powód w dalszym ciągu zatrudniony jest jako mechanik napraw pojazdów samochodowych i podlega mistrzowi zmiany, który przydziela powodowi zakres prac. Powód jest w stanie wykonać polecane mu zadania. Po zaniechaniu prowadzenia przez pozwaną spółkę serwisu układów wysokiego ciśnienia pracodawca rozważał skierowanie powoda na szkolenie związane z serwisem klimatyzacji, ale na przeszkodzie stanęła absencja chorobowa powoda, rozpoczęta w dniu 15 marca 2017 r.

Pismem z dnia 1 marca 2017 r., doręczonym pracodawcy w dniu 2 marca 2017 r., powód zwrócił się do pracodawcy o przywrócenie do pracy na dotychczasowe stanowisko w dziale napraw pomp wtryskowych i wtryskiwaczy, zgodnie z dotychczasowym zakresem czynności.

W odpowiedzi pracodawca poinformował powoda, że przywrócenie dotychczasowych czynności, wykonywanych przez powoda do dnia 28 lutego 2017 r., nie jest możliwe. W załączeniu pracodawca przekazał powodowi zaktualizowany zakres czynności, do zapoznania się i podpisu.

Do zaktualizowanego zakresu czynności, do wykonywania których powód obowiązany został od dnia 1 marca 2017 r., pracodawca zaliczył: wykonywanie napraw mechanicznych pojazdów samochodowych, ustalanie przyczyn wad i uszkodzeń poszczególnych zespołów i mechanizmów pojazdów samochodowych metodami diagnostycznymi, usuwanie usterek, wykonywanie niezbędnych operacji demontażowo – montażowych, naprawianie podzespołów, wymienianie uszkodzonych części na nowe, pobrane z magazynu, dorabianie i dopasowanie części nieznormalizowanych, wykorzystując obróbkę ręczną, mechaniczną i różne sposoby łączenia, mycie i oczyszczanie części oraz podzespołów, wykonywanie sprawdzenia końcowego funkcjonowania pojazdu (przy pomocy urządzeń pomiarowych, komputerów lub jazdy testowej), oddawanie pojazdu do działu obsługi klienta z protokołem wykonanych czynności, wymienionych części oraz zużytych materiałów, przeprowadzenie weryfikacji zużytych części i podzespołów, organizowanie oraz utrzymywanie w czystości stanowiska pracy przy uwzględnieniu zasad racjonalnej organizacji pracy, przepisów BHP i ochrony przeciwpożarowej, przeprowadzenie konserwacji i zabezpieczeń antykorozyjnych elementów pojazdów samochodowych oraz wymiana płynów eksploatacyjnych z zachowaniem wymogów ochrony środowiska naturalnego, wykonywanie innych prac zleconych przez kierownika Działu Obsługi Taboru oraz zarząd.

Z uwagi na rozpoczęcie w dniu 15 marca 2017 r. okresu absencji chorobowej, powód nie podpisał zakresu czynności. Pismem z dnia 12 kwietnia 2017 r. powód wskazał, że pismo z dnia 3 marca 2017 r. traktuje jako wypowiedzenie zmieniające, od którego odwołał się do sądu pracy, jednocześnie przyjmując proponowane mu nowe warunki pracy.

**Dowód:** Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- pismo powoda z dn. 01.03.2017 r.;
- pismo pracodawcy z dn. 03.03.2017 r.;
- zakres czynności pracownika z dn. 01.03.2017 r.;
- pismo powoda z dn. 12.04.2017 r.

Zeznania świadka Z. S. (k. 114 – 115; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 128 – 129; płyta CD)

Kwota hipotetycznego odszkodowania należnego powodowi, odpowiadająca kwocie trzymiesięcznego wynagrodzenia, wynosi 16 727,04 zł (5 575,68 zł za jeden miesiąc).

**Dowód:** Wyliczenie hipotetycznego odszkodowania – pismo z dn. 22.05.2017 r. wraz z dokumentacją płacową (k. 30 – 36)

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało oddaleniu w całości jako bezzasadne.

W niniejszej sprawie powód wniósł ostatecznie o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. w kwocie 16 727,04 zł, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 7 listopada 2017 r. do dnia zapłaty, tytułem niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia powodowi wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa.

Materialnoprawną podstawę roszczeń powoda stanowi przepis art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. W myśl art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Zgodnie zaś z art. 42 § 1 k.p., przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

Z uwagi na zakres stanowisk stron oraz zaistniałe okoliczności faktyczne niniejszej sprawy, rozstrzygnięciu w pierwszej kolejności podlegała kwestia rozważenia ewentualnego zobowiązania pracodawcy do dokonania w stosunku do powoda wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy w trybie art. 42 § 2 k.p., czy też uznania, że wystarczające było powierzenie powodowi wykonywania określonych czynności bez rzeczowego trybu. Wskazać należy bowiem, że pismo pracodawcy z dnia 3 marca 2017 r., w którym pracodawca wskazał, iż od dnia 1 marca 2017 r. powód jest pracownikiem Działu Obsługi Taboru, i do którego załączył zakres czynności pracownika, powód potraktował jako wypowiedzenie zmieniające, które, w ocenie powoda, dokonane zostało niezgodnie z przepisami prawa.

Słowem wstępu wskazać należy, że wypowiedzenie wynikających z umowy warunków pracy i płacy, zwane wypowiedzeniem zmieniającym, stanowi jednostronną czynność prawną zmierzającą do zmiany wynikających z jej treści postanowień, odnoszących się do warunków zatrudnienia. Elementem odróżniającym wypowiedzenie zmieniające od wypowiedzenia definitywnego jest zamiar towarzyszący stronie składającej oświadczenie zawierające to wypowiedzenie. O ile w przypadku wypowiedzenia definitywnego strona stosunku pracy jednoznacznie zmierza do rozwiązania łączącej ją umowy o pracę, o tyle w przypadku wypowiedzenia zmieniającego zamiar ten ukierunkowany jest na modyfikację jej warunków. Skutek rozwiązujący umowy o pracę jest następstwem odrzucenia złożonej w tej formie propozycji, przy czym zasadniczo nie jest on objęty zamiarem pracodawcy składającego wypowiedzenie.

W myśl cytowanego wyżej przepisu art. 42 § 1 k.p., do wypowiedzenia zmieniającego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące wypowiedzenia definitywnego umowy bezterminowej (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 342/99, OSNAPiUS 2001, Nr 6, poz. 194). Wśród tych przepisów wskazać należy w szczególności na regulację dotyczącą zasad składania wypowiedzenia, jak również przepisy ustanawiające ochronę przed wypowiedzeniem. W konsekwencji tego faktu, wypowiedzenie zmieniające powinno być złożone w formie pisemnej, z zachowaniem przewidzianych dla danej umowy o pracę okresów wypowiedzenia, powinno także zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy, obok pouczenia, o którym mowa w art. 42 § 3 zd. 2 k.p. (pouczenie o prawie odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków). Zgodnie z art. 30 § 4 zw. z art. 42 § 1 k.p., wypowiedzenie warunków zatrudnienia w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony powinno być uzasadnione (K. Walczak, Kodeks pracy. Komentarz, , Legalis). Ponieważ wypowiedzenie zmieniające ulega przekształceniu w następstwie odrzucenia przez pracownika oferty pracodawcy zatrudnienia na nowych warunkach,

jest ono kontrolowane przez powołaną do tego organizację, na przykład zakładową organizację związkową, tak jak wypowiedzenie definitywne. Związek zawodowy powinien być powiadomiony przez pracodawcę nie tylko o samym zamiarze wypowiedzenia i przyczynie uzasadniającej zmianę warunków pracy lub płacy, lecz z reguły także o nowych warunkach pracy i płacy, jakie mają być zaproponowane pracownikowi (teza XI uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1978 r., sygn. akt V PZP 6/77, OSNCP 1978, Nr 8, poz. 127) (A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 5, Warszawa 2016).

Należy podkreślić, że instytucja wypowiedzenia zmieniającego znajduje zastosowanie, gdy zmiana dotyczy istotnych warunków umowy o pracę oraz jest niekorzystna dla pracownika. Poprawa warunków pracy i płacy nie wymaga zastosowania trybu wypowiedzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 30 września 2011 r., sygn. akt III PK 14/11, OSNP 2012, Nr 21–22, poz. 256; z dnia 18 maja 1978 r., sygn. akt I PRN 40/78, Legalis).

O istotności konkretnego elementu decyduje zarówno ustawa (elementy przedmiotowo istotne), jak również strony stosunku pracy (elementy podmiotowo istotne). Do przedmiotowo istotnych elementów umowy o pracę należy, zgodnie z przepisem art. 29 § 1 k.p., rodzaj umówionej pracy, miejsce jej wykonywania, wysokość wynagrodzenia za pracę czy wymiar czasu pracy. Należy uznać, że w odniesieniu do tych elementów zasadą powinna być ich modyfikacja na podstawie wypowiedzenia zmieniającego. Natomiast strony stosunku pracy mogą uznać za istotne inne jeszcze warunki łączącej je umowy o pracę, co powinno wynikać z treści jej postanowień. Przykładowo ustalanie rozkładu czasu pracy (tj. kwestie takie jak początek oraz koniec dniówki roboczej, przerwy w pracy itp.), co do zasady, stanowi przedmiot regulaminu pracy oraz mieści się w kompetencjach kierowniczych pracodawcy. Jeżeli jednak strony uzgodniły te kwestie w umowie o pracę, wówczas ich modyfikacja będzie wymagała wypowiedzenia zmieniającego.

Brak cechy istotności sprawia, że dany element umowy o pracę może być zmieniony na mocy jednostronnej czynności prawnej pracodawcy. Na brak tej cechy w konkretnych przypadkach niejednokrotnie zwracał uwagę Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach. W wyroku z dnia 7 listopada 1974 r. (sygn. akt I PR 332/74, Legalis) Sąd Najwyższy uznał, że **zmiana przez pracodawcę zakresu czynności pracownika nie stanowi istotnej zmiany warunków pracy wymagającej wypowiedzenia, jeżeli czynności, które ma wykonywać pracownik, nie wykraczają poza obowiązki związane z pełnioną przez niego funkcją, przy czym chodzi o zakres czynności niebędący elementem treści umowy o pracę, lecz o odrębny dokument, sporządzony jednostronnie przez pracodawcę, który wręcza go pracownikowi na dowolnym etapie trwania stosunku pracy.** W kolejnym orzeczeniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 października 2004 r., sygn. akt I PK 663/03, Legalis) Sąd Najwyższy podtrzymał prezentowane wcześniej stanowisko judykatury, wskazując, iż **w przypadku polecenia dotyczącego wykonywania czynności wynikających z rodzaju pracy określonego w umowie o pracę, pracodawca nie musi dokonywać wypowiedzenia warunków pracy (art. 42 § 1 k.p.) oraz nie ma obowiązku stosowania art. 42 § 4 k.p.** Polecenie pracodawcy (przełożonego), wydane w granicach kompetencji określonych dyspozycją art. 100 § 1 k.p., stanowi bowiem przejaw konkretyzacji obowiązków pracowniczych wynikających z charakterystyki umówionego rodzaju pracy. Inaczej natomiast jest, gdy powierza pracownikowi pracę inną niż określona w umowie o pracę. Wówczas, w myśl art. 42 § 4 k.p., może to uczynić bez dokonania wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy, jednak na okres nie przekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym, a ponadto wtedy, gdy uzasadniają to potrzeby pracodawcy i gdy powierzenie nie powoduje obniżenia wynagrodzenia, zaś polecona praca odpowiada kwalifikacjom pracownika. Ponadto, jeżeli zakres obowiązków pracowniczych jest elementem treści umowy o pracę, to jego modyfikacja wymaga zgody pracownika lub zastosowania wypowiedzenia zmieniającego.

Nie wymaga ponadto wypowiedzenia zmieniającego zmiana warunków pracy polegająca wyłącznie na zmianie nazwy stanowiska, przy zachowaniu innych warunków pracy i płacy. Taka zmiana mieści się bowiem w ramach pracowniczego podporządkowania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., sygn. akt I PKN 265/99, Legalis). Sąd Najwyższy wskazał także, że przeniesienie pracownika do innej komórki organizacyjnej zakładu, np. do innego wydziału, przy zachowaniu dotychczasowego stanowiska pracy i wynagrodzenia, nie wymaga zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli w umowie o pracę wymieniony jest jedynie zakład pracy, bez wskazania

konkretnej komórki organizacyjnej, a dokonana zmiana nie spowoduje zmiany innych, istotnych warunków umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 2005 r., sygn. akt II PK 292/04, Legalis ).

Analiza historii zatrudnienia powoda w pozwanej spółce pozwala stwierdzić, że warunki zatrudnienia powoda strony określiły w treści umowy o pracę, zawartej w dniu 5 lipca 1978 r., w której powód za wynagrodzeniem zaproponowanym przez pracodawcę zgodził się wykonywać obowiązki mechanika napraw pojazdów samochodowych w komórce organizacyjnej pracodawcy nazwanej Stacją Obsługi. Zakres czynności, do jakich zobowiązany był powód na przedmiotowym stanowisku, pracodawca określił w odrębnym od umowy o pracę dokumencie. Rzeczony zakres w toku zatrudnienia powoda ulegał kilkakrotnie doprecyzowaniu przez pracodawcę, co było związane ze zmianą kategorii zaszeregowania powoda. I tak, do zakresu czynności powoda jako mechanika napraw pojazdów samochodowych należały czynności takie jak m.in. wymiana części, podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych (takich jak: pedał sprzęgła lub hamulec z regulacją skoku jałowego, pokrywy i uszczelki głowicy i kół rozrządu silnika, pedał dźwigni lub ciągła sterowania gaźnikiem, pompa wodna z wentylatorem, koło pasowe wału korbowego, pompy wodnej lub prądnicy, koło wałka rozrządu, pompa olejowa oraz lister oleju, pompa paliwowa z oczyszczeniem osadnika, uszkodzone przewody układu paliwowego, olejowego, hamulcowego z dorobieniem przewodu, drążek stabilizatora z przewodu giętkiego, nagrzewnica szyby przedniej, maska silnika lub pokrywa bagażnika, klamki, zawiasy, ssaki drzwi, podnośniki szyb, tłumik i rura wydechowa, skrzynia ładunkowa samochodu ciężarowego), rozebranie, wymiana zużytych części i zamontowanie sprzęgła wybudowanego z pojazdu, wykonanie kompletnego demontażu pojazdu samochodowego na zespoły, podzespoły i części łączące, demontowanie do naprawy głównej silnika, skrzyni biegów, tylnego mostu z mechanizmem różnicowym, wymiana głowicy silnika pojazdu wraz z przełożeniem osprzętu, wyrównanie płaszczyzny przylgowej głowicy silnika, wymiana zaworów silnika wraz ze szlifowaniem i docieraniem przyłgni, wymiana części takich jak gniazda zaworu, prowadnicy, z docieraniem do zaworu, wymiana kompletu łańcuchowych kół rozrządu wraz z łańcuchem rozrządu i napinaczem łańcucha, uszczelnianie pęknięć bloku silnika przez kołkowanie, wymontowanie gaźnika, dokonanie naprawy wraz z wymianą zużytych części i dotarciem zaworu iglicowego komory pływakowej, wmontowanie i podłączenie, wymiana pompy sprzęgła z odpowietrzaniem układu, naprawa kompletnego sprzęgła z wymianą zużytych części i okładzin tarczy sprzęgła, wymiana kompletnego sprzęgła, koła zamachowego lub wieńca zębatego koła zamachowego, wymiana zespołów i podzespołów takich jak tylny most, blok napędowy, przeguby wału napędowego, oś przednia, piasty kół, drążki kierownicze, przekładnie kierownicze, mechanizmy wspomagające układ kierowniczy, amortyzatory, odpowietrzanie układu hamulcowego i układów sterowania hydraulicznego, przygotowanie i obsługa hamulca hydraulicznego podczas prób silnika, wymiana tulei cylindrowanych, rozwiercenie tulei korbowodowych, regulacja poziomu paliwa w gaźniku, biegu jałowego, sprzęgła elektromagnetycznego wentylatora, układu zewnętrznego mechanizmu zmiany biegów, luzu łożysk piast koła, układu wspomagającego mechanizm kierowniczy lub hamulcowy, wymiana zużytych panewek wału korbowego z dopasowaniem, docieranie i regulacja silnika na stanowisku do docierania, słuchowe badanie pracy silnika, przegląd silnika po docieraniu i usunięciu wad, ustawienie równoległości osi kół jezdnych, naprawę i regulację regulatorów obrotów pompy wtryskowej, regulację wtryskiwacza, naprawę samoczynnego przyspieszania wtrysku, sprawdzenie i regulację wyrównywacza ciśnienia, próbną jazdę samochodu celem ustalenia usterek i ich usunięcia, wyważanie dynamiczne wału korbowego lub napędowego, sprawdzenie i regulację kompletu silnika w pojeździe, wbudowanie do silnika zespołu czynników elektronowego sterowania układu zasilania, sprawdzenie i weryfikacja stopnia zużycia i przydatności do dalszej naprawy wszelkich podzespołów i zespołów pojazdów samochodowych, wykonanie prób, sprawdzenie i regulacja działania sprzęgła hydrokinetycznego, wykonanie po naprawie prób, sprawdzenie i regulacja działania automatycznej skrzyni biegów, regulacja hydropneumatycznego zawieszenia samochodów, przeprowadzenie ostatecznej kontroli i regulacja działania zespołów pojazdów samochodowych.

W późniejszym czasie pracodawca, określając zakres czynności powoda z tytułu wykonywanej pracy i kontroli, powołał się m.in. za obowiązek: znajomości zasad działania, obsługi i naprawy pojazdów samochodowych, zasad działania i naprawy silników oraz układów zasilania i ich podzespołów, ustalania technologii i wykonywania wszelkich napraw, sprawdzania i weryfikacji stopnia zużycia i przydatności do dalszej naprawy wszelkich podzespołów,

wykonywania prób, sprawdzenia i regulacji elementów naprawianych, przeprowadzenia ostatecznej kontroli po wykonaniu czynności naprawczych, wykrywania wad i usterek w celu usunięcia i wyeliminowania awarii.

Co prawda przez blisko 30 lat powód zajmował się naprawami pomp wtryskowych, a inne prace mechaniczne wykonywał jedynie incydentalnie, to jednak nigdy pracodawca nie zawęził (w drodze jednostronnego oświadczenia woli czy też zawartego z powodem porozumienia) zakresu obowiązków powoda wyłącznie do kategorii prac związanych z układami wysokiego ciśnienia, nie doszło też do zmiany zajmowanego przez powoda stanowiska, tj. stanowiska mechanika napraw pojazdów samochodowych, na stanowisko mechanika napraw układów wysokiego ciśnienia. Pracodawca dokonał dwukrotnie wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy, jednak związane to było wyłącznie z wypowiedzeniem zakładowego układu zbiorowego pracy i wprowadzeniem w jego miejsce regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania. Nowe warunki zatrudnienia, na które powód przystał, w żaden sposób nie były związane z zajmowanym przez powoda stanowiskiem czy zakresem jego obowiązków, a wiązały się z kwestiami takimi jak m.in. prawo do nagród jubileuszowych czy odpraw pieniężnych. Mimo więc faktycznego, wynikającego z potrzeb pozwanej spółki, skoncentrowania się powoda na pracy w jednym obszarze napraw, powód w dalszym ciągu zatrudniony był jako mechanik napraw pojazdów samochodowych, a do jego obowiązków należało wykonywanie wszystkich tych czynności, które pracodawca w toku całej historii zatrudnienia przypisał do rzeczonoego stanowiska pracy.

Po dniu 28 lutego 2017 r. powód w dalszym ciągu zatrudniony był na stanowisku mechanika napraw pojazdów samochodowych. Doreczony powodowi na początku marca 2017 r. nowy zakres czynności nie obejmował swoim zakresem żadnych obowiązków, które nie byłyby związane z zajmowanym przez powoda stanowiskiem.

Do zaktualizowanego zakresu czynności, do wykonywania których powód obowiązany został od dnia 1 marca 2017 r., pracodawca zaliczył bowiem: wykonywanie napraw mechanicznych pojazdów samochodowych, ustalanie przyczyn wad i uszkodzeń poszczególnych zespołów i mechanizmów pojazdów samochodowych metodami diagnostycznymi, usuwanie usterek, wykonywanie niezbędnych operacji demontażowo – montażowych, naprawianie podzespołów, wymienianie uszkodzonych części na nowe, pobrane z magazynu, dorabianie i dopasowanie części nieznormalizowanych, wykorzystując obróbkę ręczną, mechaniczną i różne sposoby łączenia, mycie i oczyszczanie części oraz podzespołów, wykonywanie sprawdzenia końcowego funkcjonowania pojazdu (przy pomocy urządzeń pomiarowych, komputerów lub jazdy testowej), oddawanie pojazdu do działu obsługi klienta z protokołem wykonanych czynności, wymienionych części oraz zużytych materiałów, przeprowadzenie weryfikacji zużytych części i podzespołów, organizowanie oraz utrzymywanie w czystości stanowiska pracy przy uwzględnieniu zasad racjonalnej organizacji pracy, przepisów BHP i ochrony przeciwpożarowej, przeprowadzenie konserwacji i zabezpieczeń antykorozyjnych elementów pojazdów samochodowych oraz wymiana płynów eksploatacyjnych z zachowaniem wymogów ochrony środowiska naturalnego, wykonywanie innych prac zleconych przez kierownika Działu Obsługi Taboru oraz zarząd.

Co prawda rzeczony zakres obowiązków odbiegał od czynności, które powód wykonywał w pozwanym zakładzie pracy przez ostatnie lata, to jednak w dalszym ciągu związany był z wykonywaną przez powoda funkcją, tj. funkcją mechanika napraw pojazdów samochodowych. Zakresem czynności pracownika z dnia 1 marca 2017 r. pracodawca doprecyzował jedynie zadania, które powód miał wykonywać, i nie naruszył powyższym ustalonych przez strony w umowie warunków pracy. Nie uległ zmianie żaden z przedmiotowo istotnych elementów umowy o pracę, o których mowa w art. 29 § 1 k.p. W dalszym ciągu powód był bowiem obowiązany do wykonywania pracy tego samego rodzaju, w tym samym miejscu, za wynagrodzeniem o tej samej wysokości i w tym samym wymiarze czasu pracy. Nie nastąpiła więc zmiana istotnych warunków umowy o pracę, która wymagałaby zastosowania przez pracodawcę instytucji wypowiedzenia zmieniającego.

Analiza treści pisma pracodawcy z dnia 3 marca 2017 r. wraz z dołączonym do pisma zakresem czynności pracownika, w zestawieniu z warunkami pracy określonymi przez strony w umowie o pracę prowadzi do wniosku, że nie było ono wypowiedzeniem dotychczasowych warunków pracy, jak błędnie zakwalifikował je powód. Po otrzymaniu powyższego pisma powód w dalszym ciągu miał pracować na stanowisku mechanika napraw pojazdów samochodowych, w tej

samej jednostce organizacyjnej zakładu pracy, chociaż z nieco innym zakresem czynności. W przypadku powoda nie można więc mówić o propozycji innej pracy, skoro nadal miał on wykonywać obowiązki mechanika napraw pojazdów samochodowych. Wskazanie przez pracodawcę zakresu pełnienia tych obowiązków jest poleceniem służbowym mieszczącym się w granicach przewidzianych w art. 100 § 1 k.p., a zmiana dotychczasowego zakresu czynności nie jest równoznaczna z wypowiedzeniem warunków pracy.

Wskazać należy także, że powód uważa to polecenie za niekorzystną zmianę warunków pracy dlatego, że nie posiada predyspozycji i doświadczenia do wykonywania pracy we wskazanym przez pracodawcę zakresie czynności. Podkreślić należy jednak, że zakres tych czynności jest zgodny ze stanowiskiem pracy, na jakim zatrudnił się powód, a ponadto z wykształceniem powoda. Sąd rozumie pewną niedogodność, jaką może odczuwać powód, związaną z faktem dokonania się na przestrzeni lat niewątpliwego postępu w rozwiązaniach mechanicznych stosowanych w pojazdach samochodowych, z którymi przez ostatnie lata powód miał styczność jedynie w wąskim zakresie, jakim są silniki wysokoprężne. Bezsprzecznie przez wszystkie lata, w trakcie których powód trudnił się naprawą silników wysokoprężnych, powód rozwinął swoją wiedzę i doświadczenie właśnie w tej dziedzinie mechaniki pojazdów samochodowych, pozostając z wiedzą dotyczącą innych obszarów mechaniki pojazdów samochodowych, nabytą w latach 70. i 80. ubiegłego wieku, a więc dotyczącą stosowanych przed laty, a nie współczesnych, rozwiązań technicznych. Nie można jednak każdego polecenia pracodawcy wykonania przez pracownika czynności mieszczących się w granicach rodzaju pracy określonego umową traktować jako wypowiedzenie warunków pracy w momencie, gdy pracownik uzna, że czynności te są dla niego za trudne. Przepis art. 42 § 2 k.p. odnosi się bowiem do istotnej zmiany warunków pracy, a nie do poszczególnych czynności wykonywanych w ramach dotychczasowych obowiązków. Czynności, do których wykonywania powód został obowiązany zakresem z dnia 1 marca 2017 r., nie różnią się ani nie wykraczają poza zakres czynności, do jakich wykonywania powód zobowiązał się, zawierając z pozwaną spółką umowę o pracę.

Podkreślić należy więc raz jeszcze, że doprecyzowanie poleceniem pracodawcy zakresu czynności powoda nie zmieniło sytuacji płacowej ani istotnych elementów treści stosunku pracy, wynikających z umowy o pracę i przepisów prawa.

Skoro więc pracodawca nie dokonał jednostronnego wypowiedzenia powodowi warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika, to nie może być mowy o naruszeniu przepisu art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881), zakazującego jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego działaczem związkowym bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. W wyniku uznania, że powodowi nie wypowiedziano warunków pracy, a do zmiany zakresu czynności wypowiedzenie zmieniające nie było wymagane, pracodawca nie miał obowiązku uzyskiwania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej. Nie doszło także do naruszenia innych przepisów o wypowiedaniu umów, skoro w niniejszej sprawie nie miało miejsca wypowiedzenie zmieniające. Z uwagi na powyższe roszczenie powoda w przedmiocie zasądzenia odszkodowania za wypowiedzenie wynikających z umowy warunków pracy z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów nie zasługiwało na uwzględnienie.

Abstrahując od powyższego zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie pozwala Sądowi zgodzić się z twierdzeniem powoda, jakoby decyzje i czynności podjęte przez pracodawcę w marcu 2017 r., w tym rezygnacja ze świadczenia usług serwisowych układów wysokiego ciśnienia, którymi zajmował się przez wiele lat powód, były wyrazem szykany ze strony pracodawcy, spowodowanej aktywną działalnością powoda w organizacji związkowej. W ocenie Sądu pracodawca zmierzał do zachowania powoda w zatrudnieniu w sytuacji, gdy ustaliło zapotrzebowanie na pracę, świadczoną przez powoda przez ostatnie 30 lat w dość wąskim zakresie. Nie należy zaś do zakresu kognicji sądu pracy badanie zasadności decyzji pracodawcy, dotyczących jego struktury organizacyjnej i obszarów prowadzonej przez niego działalności gospodarczej. Pracodawca dysponuje nieograniczonym prawem do podjęcia decyzji o powierzeniu czynności należących dotychczas do pracownika zatrudnionego na likwidowanym stanowisku pracy innym pracownikom, a nawet osobom (podmiotom) niepozostającym z pracodawcą w stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2013 r., sygn. akt II PK 67/13, Legalis). W cytowanym wyroku Sąd Najwyższy zaznaczył ponadto, że nie ma zasady, zgodnie z którą pracodawca obowiązany jest zachować dotychczasowe warunki pracy i płacy pracowników, w sytuacji, gdy po reorganizacji nie istnieje już takie stanowisko pracy, na którym

pracownik bez zmiany tych warunków mógłby taką pracę świadczyć. Co prawda w niniejszej sprawie taka zmiana w stosunku do powoda wymagałaby uzyskania przez pracodawcę zgody organizacji związkowej, to jednak wskazać należy, że w niektórych przypadkach, zwłaszcza wtedy, gdy w istocie nie ma możliwości dalszego zatrudnienia pracownika na likwidowanym stanowisku pracy (jak to miało miejsce w niniejszej sprawie), odmowa wyrażenia przez organizację takiej zgody mogłaby zostać uznana za nadużycie prawa podmiotowego, i tym samym pozbawiona ochrony prawnej. Tymczasem w niniejszej sprawie pracodawca utrzymał dotychczasowe warunki pracy i płacy powoda, co ma znaczenie tym większe, że gdyby pracodawca zdecydował się na zatrudnienie nowego pracownika z zakresem czynności, jaki powodowi powierzono w dniu 1 marca 2017 r., to nowoprzyjęty pracownik otrzymałby niższe wynagrodzenie niż to, który uzyskuje powód. Ponadto, jak przyznał sam powód, jest on w stanie wykonać powierzone mu zadania.

Wskazać należy również, że przyjęcie za powodem, że był on zatrudniony na stanowisku mechanika pomp wtryskowych w dziale naprawy pomp wtryskowych i wtryskiwaczy, skutkowałoby brakiem biernej legitymacji procesowej po stronie pozwanej spółki w niniejszym postępowaniu z uwagi na fakt, iż wskutek zawarcia przez pozwaną spółkę umowy najmu z E. M. (2), doszło do przejścia części zakładu pracy na nowego pracodawcę, który z mocy prawa stałby się stroną w dotychczasowych stosunkach pracy w myśl art. 23<sup>1</sup> k.p. Powyższe prowadziłyby niewątpliwie do oddalenia powództwa.

Podsumowując wskazać należy, że dokonana przez pracodawcę zmiana zakresu czynności pracownika nie stanowiła istotnej zmiany warunków pracy wymagającej wypowiedzenia, bowiem czynności, które ma wykonywać powód nie wykraczają poza obowiązki związane z pełnioną przez niego funkcją, a zakres czynności nie jest elementem treści umowy o pracę, lecz stanowi odrębny dokument, sporządzony jednostronnie przez pracodawcę. Taka konkretyzacja obowiązków pracowniczych stanowi przejaw polecenia pracodawcy, wydanego w granicach kompetencji zakreślonych dyspozycją art. 100 § 1 k.p. Tym samym powództwo w niniejszej sprawie okazało się bezzasadne, i jako takie podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł jak **w punkcie I sentencji wyroku.**

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd oparł o całokształt zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, tj. o dowody z dokumentów wskazane w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu. Ponadto Sąd skorzystał z osobowych wniosków dowodowych w postaci zeznań świadków: Ł. K., Z. S., E. S., D. S., S. F. i I. G., oraz z wyjaśnień stron, w tym z przesłuchania E. M. (1) w charakterze strony pozwanej. Zeznanie świadków Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one spontaniczne i szczegółowe, a ponadto wzajemnie się uzupełniały i korespondowały ze sobą. Oceny wyjaśnień złożonych przez strony Sąd dokonał przez pryzmat całokształtu zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego.

Sąd pominął pozostałe wnioski dowodowe stron z uwagi na brak ich znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy oraz brak sporu co do zaprzestania wykonywania przez pozwaną spółkę we własnym zakresie napraw elementów pomp i wtrysków.

**W punkcie II sentencji wyroku,** działając na zasadzie art. 98 k.p.c., Sąd zasądził od powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, poniesionych przez stronę pozwaną. Powyższą kwotę Sąd ustalił w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

**W punkcie III sentencji wyroku** Sąd przyznał świadkowi S. F. kwotę 30 zł tytułem zwrotu kosztów dojazdu na rozprawę w dniu 7 listopada 2017 r., którą to należność Sąd polecił wypłacić ze środków Skarbu Państwa, mając na względzie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398).

Zgodnie z art. 277 zd. 1 k.p.c., świadek ma prawo żądać zwrotu wydatków koniecznych, związanych ze stawiennictwem do sądu, a ponadto wynagrodzenia za utratę zarobku. Kwestię wydatków podlegających zwrotowi szerzej reguluje ustawa o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, która w art. 85 wskazuje, że świadkowi przysługuje zwrot kosztów podróży – z miejsca jego zamieszkania do miejsca wykonywania czynności sądowej na wezwanie sądu

– w wysokości rzeczywiście poniesionych, racjonalnych i celowych kosztów przejazdu własnym samochodem lub innym odpowiednim środkiem transportu (ust. 1), zaś górną granicę tych należności stanowi wysokość kosztów przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (ust. 2).

Aktem prawnym, do którego odsyła przytoczony wyżej art. 85 ust. 2 u.k.s.c., jest Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. 2013 poz. 167).

Zgodnie z § 3 ust. 3 tego rozporządzenia, na wniosek pracownika pracodawca (odpowiednio: Sąd) może wyrazić zgodę na przejazd w podróży krajowej lub podróży zagranicznej samochodem osobowym, motocyklem lub motorowerem niebędącym własnością pracodawcy. W takiej sytuacji, zgodnie z § 3 ust. 4 rozporządzenia, pracownikowi przysługuje zwrot kosztów przejazdu w wysokości stanowiącej iloczyn przejechanych kilometrów przez stawkę za jeden kilometr przebiegu, ustaloną przez pracodawcę (odpowiednio: Sąd), która nie może być wyższa niż określona w przepisach wydanych na podstawie art. 34a ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2012 r. poz. 1265 oraz z 2013 r. poz. 21).

Powołany art. 34a ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym odsyła dalej do przepisów rozporządzenia Ministra Infrastruktury z 25.03.2002 r. (Dz.U. z 2002 r., nr 27, poz. 271, z późn. zm.), które w § 2 pkt 1b wskazuje, że koszty używania pojazdów do celów służbowych pokrywa pracodawca według stawek za 1 kilometr przebiegu pojazdu, które w przypadku samochodu osobowego o pojemności skokowej silnika powyżej 900 cm<sup>3</sup> nie mogą być wyższe niż 0,8358 zł.

Jak ustalił Sąd trasa przejazdu z miasta O. do W. wynosi około 30 km (co w obie strony daje 60 km). Ryczałt za 1 km powyżej 0,9 dm<sup>3</sup> (900 cm<sup>3</sup>) pojemności silnika ma stawkę 0,8358 zł. Koszt podróży świadka w jedną stronę wyraża się kwotą 25,08 zł (0,8358 zł x 30), zatem wskazany przez świadka we wniosku o zwrot kosztów stawiennictwa koszt dojazdu do siedziby sądu nie przekroczył stawki normatywnej.

**W punkcie IV sentencji wyroku** nieuiszczonymi przez strony kosztami sądowymi i wydatkami Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony pozwanej, jako wygrywającej proces, natomiast sąd może obciążyć pracownika wydatkami (koszty stawiennictwa świadków) tylko w uzasadnionych przypadkach, które w niniejszej sprawie nie wystąpiły.