

UZASADNIENIE

Powodowie P. Ł., K. M. (1), D. T. i K. K. w swoim pozwie domagali się zasądzenia od pozwanej odszkodowania za naruszenie wobec nich zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W uzasadnieniu pozwu wskazali, że łączących ich z pozwaną umowach o pracę jako miejsce jej wykonywania określono S.. Tymczasem począwszy od 3 listopada 2004 r. pozwana poleciła im świadczenie pracy w M.. Nastąpiło to bez wypowiedzenia warunków umów o pracę. W związku z dodatkowymi kosztami związanymi dojazdami do nowego miejsca pracy powodowie nie otrzymali żadnych rekompensat. Taką rekompensatę otrzymywała natomiast inna pracownica, A. Z. (1), oddelegowana do pracy w M.. Dopiero 1 marca 2016 r. pozwana zawarła z powodami porozumienia zmieniające warunki zatrudnienia w zakresie miejsca pracy. Wcześniejszy brak takich porozumień winien skutkować uznaniem, że wobec spełnienia przesłanek określonych w art. 77⁵ § 1 k.p., przysługiwały im świadczenia z tytułu podróży służbowej.

Zdaniem powodów, w/w postępowanie pozwanej względem nich naruszało art. 18^{3d} k.p. Wysokość odszkodowań wyliczyli posilkując się regulacją zawartą w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej. Stawkę w wysokości 21 zł przemnożyli przez ilość dni pracy każdego z nich w nowym miejscu. Dało to w odniesieniu do P. Ł. kwotę 5.796 zł, D. T. – 5.985 zł, K. M. (2) – 5.796 zł, wobec K. K. - 6.147 zł. Od dochodzonych kwot domagali się odsetek ustawowych za opóźnienie.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództw w całości. Swoje stanowisko argumentowała tym, że 31 października 2014 r. zmieniła się lokalizacja komórki organizacyjnej, w której zatrudnieni byli powodowie. O tej zmianie powodowie dowiedzieli się od swoich przełożonych. Później zaś brali udział w przeprowadzce, którą poprzedziło spotkanie organizacyjne. W ten sposób na mocy porozumienia stron doszło do zmiany umów o pracę w zakresie miejsca jej świadczenia. Powodowie od 3 listopada 2014 r. nie kwestionowali pracy w nowym miejscu. Nadto pozwana zapewniła środek transportu pracowników na trasie S.-M.-S.. Według pozwanej powodowie nie byli w podróży służbowej, gdyż wykonywali pracę w stałym miejscu jej świadczenia. Pozwana wyjaśniła, że A. Z. (1) była zatrudniona w innej jednostce organizacyjnej, na innym stanowisku i na innej podstawie aniżeli powodowie. Zajęła ona wakujące stanowisko po innym pracowniku pozwanej. Wypłacanie jej dodatkowych świadczeń miało zatem obiektywne uzasadnienie.

W piśmie procesowym z dnia 7 września 2017 r. powód K. K. cofnął pozew i zrzekł się roszczenia. Kutkiem tego postępowanie w zakresie jego roszczeń umorzono na rozprawie w dniu 26 września 2017 r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powodowie P. Ł., K. M. (1) i D. T. świadczą dla pozwanej pracę w ramach stosunku pracy. Swoje obowiązki wykonywali w D. (...) w S.. W zakresie ich zadań należało planowanie tras przejazdów pojazdów pozwanej przewożących przesyłki paletowe (przewożone na paletach). Wykonywali je w budynku przy ul. (...) w S.. Jako umowne miejsce świadczenia pracy wskazany mieli S..

Z początkiem listopada 2014 r. pozwana na stałe przeniosła lokalizację D. (...) oraz współpracującego z nim Węzła E.-Rozdzielczego do M. na ul. (...).

Okoliczności bezsporne.

Ówczesna przełożona powodów – H. C. poinformowała wszystkich podległych pracowników, w tym powodów o planowanej zmianie miejsca wykonywania pracy na miesiąc przed jej przeprowadzeniem. Razem z nimi udała się do nowych pomieszczeń w celu sprawdzenia ich rozkładu i ustalenia sposobu rozstawienia mebli i urządzeń.

Dowód:

- zeznania J. C. k. 103v,
- przesłuchanie powodów k. 104-105.

Powodowie rozpoczęli świadczenie pracy w M. od dnia 3 listopada 2014 r. Nie zgłaszali w żaden sposób zastrzeżeń co do zmiany miejsca świadczenia pracy. W nowej lokalizacji zajmowali się dotychczasowymi zadaniami.

Dowód:

- zeznania J. C. k. 103v,
- zeznania K. H. k. 104.

Pozwana zapewnia środek transportu przewożący pracowników między S. i M., jednak godziny jego przyjazdów i odjazdów kolidują z godzinami pracy powodów, stąd nie mogą oni z niego skorzystać.

Dowód:

- zeznania J. C. k. 103v,
- przesłuchanie powodów k. 104-105.

Dopiero w lutym 2016 r. pozwana zawarła z powodami porozumienie zmieniające umowę o pracę w zakresie miejsca jej wykonywania. Jako nowe miejsce określono miejscowości S. oraz M..

Okoliczność bezsporna.

Od grudnia 2015 r. pozwana oddelegowała do pracy na okres trzech miesięcy w D. (...) A. Z. (1) zatrudnioną dotychczas na stanowisku w Wydziale Terenowym (...) mieszczącym się przy ul. (...) w S.. Wydział ten nie został przeniesiony do M..

A. Z. (2) miała wspomóc pracowników D. (...) w obsłudze programu (...) wykorzystywanego do planowania transportu ładunków. Jej oddelegowanie wiązało się z ustaniem zatrudnienia innego pracownika pozwanej D. (...).

Oddelegowanie zostało ponowione na okres kolejnych trzech miesięcy od 1 marca 2016 r.

Przez okres oddelegowania pozwana wypłacała A. Z. (3) należności z tytułu diety za podróż służbową oraz kosztów przejazdu. Po jego upływie w dniu 1 czerwca 2016 r. pozwana zawarła z nią porozumienie zmieniające warunki pracy w zakresie stanowiska i miejsca wykonywania pracy. Po tej dacie zaprzestała wypłacania diet i zwrotu kosztów przejazdów.

Dowód:

- zestawienie zatrudnienia k. 53,
- rozliczenie kosztów podróży k. 54,
- pismo z 29.02.16 r. k. 55,
- wniosek k. 56,
- wydruki wiadomości z załącznikami k. 57-73,
- porozumienie k. 74

- zeznania A. Z. k. 103-103v.

Powodowie wezwali pozwaną do zapłaty kosztów dojazdów do pracy powołując się na fakt, iż M. nie był stałym miejscem ich pracy, a stąd powinni otrzymywać diety i ryczałt za dojazd do pracy przewidziane w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

Ta nie uczyniła jednak zadość ich żądaniom.

Okoliczności bezsporne.

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w znacznym zakresie pozostawał bezsporny, a ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów, zeznania świadków oraz przesłuchanie powodów. Waler dowodowy tych dowodów nie był przez strony kwestionowany. Nadto w pełni korespondowały one ze sobą.

Powodowie reprezentowani przez zawodowego pełnomocnika zgłosili do ochrony roszczenia odszkodowawcze, które wywiedli z normy art. 18^{3d} k.p. Wedle jego treści osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Zgodnie z treścią art. 11² k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Przepis ten wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę, ze szczególnym podkreśleniem równych praw pracowników bez względu na płeć. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze - że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie - iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja).

Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11³ k.p. Zgodnie z tym przepisem, jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

W rozumieniu tego przepisu dyskryminacją nie jest więc każde nierówne traktowanie danej osoby lub grupy w porównaniu z innymi, ale takie, które występuje ze względu na ich "inność" (odrębność, odmiennost) i nie jest uzasadnione z punktu widzenia sprawiedliwosci opartej na równym traktowaniu wszystkich, którzy znajdują się w takiej samej sytuacji faktycznej lub prawnej. Inaczej mówiąc, dyskryminacją w rozumieniu art. 11³ k.p. nie jest nierówne traktowanie pracowników z jakiegokolwiek przyczyny, ale ich zróżnicowanie ze względu na odrębności, o których przepis ten stanowi. Zasada niedyskryminacji oznacza zatem zakaz gorszego traktowania pewnych osób lub grup z przyczyn uznanych za dyskryminujące.

Wyrażona w art. 11³ k.p. zasada niedyskryminacji znalazła rozwinięcie w przepisach Działu I Rozdziału IIa kodeksu pracy, regulującego zagadnienie równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie

etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepis art. 18^{3a} § 2 k.p. zawiera definicję równego traktowania w zatrudnieniu, stanowiąc, że oznacza ono niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc uznanych przez ustawodawcę za dyskryminujące.

W myśl art. 18^{3a} § 3 k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Stosownie do art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p., naruszeniem zakazu dyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p. (a więc z powodów uważanych za dyskryminujące), jeżeli jego skutkiem jest, między innymi, niekorzystne kształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

Wszystkie przytoczone wyżej przepisy odwołują się do zakazanych przyczyn różnicowania, wskazanych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Przepis ten, podobnie jak art. 11³ k.p., nie zawiera zamkniętego katalogu powodów dyskryminacji, ale - posługując się określeniem "w szczególności" - wymienia je przykładowo. Prezentowane więc może być stanowisko, że skoro art. 18^{3a} § 1 k.p. wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w jakikolwiek sposób, to każde zróżnicowanie pracowników ze względu na wszelkie (jakiegokolwiek) kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 12 września 2006 r., sygn. I PK 87/06, z dnia 12 września 2006, sygn. I PK 89/06 i z dnia 22 lutego 2007 r., sygn. I PK 242/06). Jednak ścisłe odczytanie art. 18^{3a} k.p. prowadzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”), a po drugie („a także”) - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem „a także bez względu na” pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji („w szczególności”) odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p. - tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2007 r., sygn. I PK 24/07).

Z tego względu aktualnie przeważa pogląd, że zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników i oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Za dyskryminację w zatrudnieniu uważać należy niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według tych negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepoddyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² k.p. Dlatego w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest lub był traktowany mniej korzystnie od innych pracowników wykonujących

pracę jednakową lub jednakowej wartości (art. 18^{3b} § 1 w związku z art. 18^{3c} § 1 pkt 2 k.p.), ale i to, że to zróżnicowanie spowodowane jest lub było niedozwoloną przyczyną (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p.). Dopiero w razie uprawdopodobnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar wykazania (udowodnienia), że to nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika (por. między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008 r., sygn. II PK 292/07, z dnia 7 grudnia 2011 r., sygn. II PK 77/11, z dnia 18 kwietnia 2012 r., sygn. II PK 196/11, z dnia 10 maja 2012 r., sygn. II PK 227/11 i powołane w nich orzeczenia).

Ścisły związek pomiędzy zasadami wyrażonymi w art. 11² i art. 11³ k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11³ (art. 18^{3a} § 1) k.p., to wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której stanowi art. 11² k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonym w art. 11³ k.p. Rodzi to istotne konsekwencje, gdyż przepisy kodeksu pracy odnoszące się do dyskryminacji nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespodowodanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji.

Naruszenie wyłącznie zasady równych praw wyrażonej w art. 11² k.p. (a zatem nierówności nie spowodowanej przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji) nie skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 18^{3d} k.p. Przepis ten (art. 18^{3d} k.p.) odwołuje się bowiem do zakazu niedyskryminowania bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn określonych art. 18^{3a} § 1 i 2 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 18 sierpnia 2009 r., sygn. I PK 28/09 oraz z dnia 18 kwietnia 2012 r., sygn. II PK 196/11 i przywołane w nich orzeczenia, wyrok S.A. w Poznaniu z dnia 18 kwietnia 2013 r., sygn. III APa 21/12).

W realiach niniejszej sprawy nie można było przyjąć, iż powodowie zostali poddani dyskryminacji. Nie wykazało tego postępowanie dowodowe, a co więcej nie twierdzili tego nawet sami powodowie. Według ich twierdzeń pozwana „ograniczyła się” wyłącznie do naruszenia wobec nich zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Nie powoływali się na którąkolwiek formę dyskryminacji wyrażoną w art. 18^{3a} k.p. Nie powoływali się także na jakiegokolwiek kryterium dyskryminacji. W konsekwencji ich żądania oceniane z perspektywy regulacji zawartej w art. 18^{3a} - art. 18^{3d} k.p. były bezzasadne.

Na marginesie zauważyć należy, iż chybionym było porównanie przez powodów ich sytuacji do sytuacji A. Z. (1). Osoba ta świadcząc pracę w M. nadal pozostawała pracownikiem (...) (...). Zatem w przeciwieństwie do powodów świadczyła pracę poza swoją jednostką w ramach oddelegowania na podstawie art. 42 § 4 k.p. Powodowie natomiast oddelegowani nie byli, a wyłącznie zmieniona została lokalizacja D. (...). Stwierdzenie to zostanie wyjaśnione w dalszej części uzasadnienia.

Sąd nie był związany kwalifikacją prawną żądań powodów. Dlatego ustalony stan faktyczny należało poddać jeszcze ocenie pod kątem normy art. 77⁵ k.p. Reguluje ona kwestie należności pracowników w związku z kosztami odbywanych przez nich podróży służbowych. W myśl art. 77⁵ § 1 i 2 k.p. pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, przy czym wysokość oraz warunki ustalania tych należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, określa rozporządzenie.

Zgodnie z art. 77⁵ § 3 k.p. warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 (a zatem innego niż państwowa lub samorządowa jednostka sfery budżetowej) określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli

pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania. Gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawierają postanowień, o których mowa w § 3, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2 (art. 77⁵ § 5 k.p.). Postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika, o którym mowa w § 2 (art. 77⁵ § 4 k.p.).

Przepisy art. 77⁵ § 3-5 k.p. w założeniu dotyczą incydentalnych podróży służbowych tj. takich, które nie stanowią istoty wykonywanej pracy, ale oznaczonego zadania. Pracę w ramach delegacji (podróży służbowej) wyróżnia sporadyczność i przemijający czas trwania wysłania oraz wykonywanie konkretnie określonego zadania. Typowa podróż służbowa charakteryzuje się też tym, że w kompleksie obowiązków pracownika stanowi zjawisko nietypowe, okazjonalne. Polecone pracownikowi do wykonania w podróży służbowej zadanie służbowe musi różnić się od pracy „określonego rodzaju”, do wykonywania, której pracownik zobowiązuje się w stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.). Nie mniej jednak przyjmuje się, że i czasowe delegowanie pracownika do pracy poza umówione miejsce jej świadczenia może mieć cechy podróży służbowej. Warunkiem takiego przyjęcia jest, by w ramach delegowania pracownik nie wykonywał swoich typowych obowiązków pracowniczych, a samo delegowanie odbyło się na polecenie wydane pracownikowi, wymagające udania się poza określone w umowie o pracę miejsce wykonywania pracy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2014 r., sygn. II UK 509/13, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2009 r., sygn. II PK 138/09, wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2014 r., sygn. II UK 49/13).

W okolicznościach niniejszej sprawy brak podstaw do uznania, iż zostali oni tymczasowo oddelegowani do wykonywania określonych zadań w M.. Pozwana dokonała zmiany lokalizacji całego D. (...). W nowym miejscu powodowie stale zajmowali się dotychczasowymi zadaniami, co też robią do chwili obecnej. Doszło zatem do faktycznej zmiany miejsca świadczenia przez nich pracy.

Oznaczenie miejsca świadczenia pracy należy do elementów istotnych stosunku pracy. Zatem pracodawca nie może w sposób dowolny wskazywać tego miejsca. Musi odbyć się to bądź w formie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, bądź też porozumienia stron stosunku. Jeśli do tego nie dojdzie, pracownik, który nie zgadza się na zmianę może skutecznie powstrzymać się od świadczenia pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 lutego 1995 r., sygn. I PRN 122/94). Jeżeli natomiast milcząco zaakceptuje decyzję pracodawcy i faktycznie przeniesie się do nowego miejsca, zacznie świadczyć tam pracę i nie podejmie żadnych działań kwestionujących decyzję pracodawcy, to uznać należy, iż umowa o pracę uległa przekształceniu na skutek zgodnej woli stron wyrażonej w sposób dorozumiany (por. wyroki Sądu Najwyższego z 14 listopada 2013 r., sygn. II PK 37/13, z dnia 27 lipca 2011 r., sygn. II PK 29/11, z dnia 17 grudnia 1998 r., sygn. I PKN 429/97).

Tak też uznał Sąd w niniejszej sprawie. W materiale dowodowym brak jest jakichkolwiek dowodów wskazujących na to, że powodowie nie zgadzali się na świadczenie pracy w M.. Toteż poprzez kontynuowanie pracy w nowym miejscu wyrazili akceptację zmienionych warunków pracy. Zbędnym było w tej sytuacji zawieranie z nimi porozumień zmieniających roku 2016. Uznać to należy wyłącznie za spóźnione uczynienie zadość obowiązkowi wyrażonemu w art. 42 § 2 k.p. W żaden sposób nie wpływało to na sytuację prawną powodów, gdyż do modyfikacji umowy w zakresie miejsca wykonywania pracy doszło jeszcze 3 listopada 2014 r.

Ostatecznie zatem bez względu na to, czy podstawy prawnej żądań powodów poszukiwać w art. 18^{3d} k.p., czy też art. 77⁵ k.p., nie było możliwym udzielenie im ochrony prawnej. Sąd dał temu wyraz w pkt I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty pozwanej składała się opłata od pełnomocnictwa (17 zł) oraz wynagrodzenie pełnomocnika. Jego wysokość wynikała z treści § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22

października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu) i wynosiła 1.800 zł.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)