

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 15 września 2017r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od Urzędu Statystycznego w Ł. na rzecz T. Ś. kwotę 18.787,11 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od 1 sierpnia 2015r. do 31 grudnia 2015r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty, zasądził od Urzędu Statystycznego w Ł. na rzecz T. Ś. kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nakazał pobrać od Urzędu Statystycznego w Ł. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 940 zł tytułem kosztów sądowych oraz nadał wyrokowi w zakresie zasądzonej odprawy pieniężnej rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6262,37 zł.

Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy wydał na podstawie następujących okoliczności faktycznych:

T. Ś. była zatrudniona w Urzędzie Statystycznym w Ł. od 1 marca 1998r. do 31 lipca 2015r. w wymiarze pełnego etatu. Od początku zatrudnienia do 2 września 2007r. powódka zajmowała stanowisko Zastępcy dyrektora Urzędu Statystycznego w Ł., następnie 3 września 2007r. objęła stanowisko Dyrektora Urzędu Statystycznego w Ł., z którego została odwołana z dniem 28 lutego 2010r. W dalszej kolejności powódka ponownie objęła stanowisko Zastępcy Dyrektora, które zajmowała do 31 sierpnia 2010r. Następnie powódka zajmowała stanowisko Głównego Specjalisty.

Jednomiesięczne wynagrodzenie za pracę powódki liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło brutto 6262,37 zł.

Zgodnie z Zarządzeniem wewnętrznym nr 2 Dyrektora Urzędu Statystycznego w Ł. z 6 marca 2009r. w sprawie tabeli wynagrodzeń dla członków korpusu służby cywilnej mnożnik wynagrodzenia Głównego Specjalisty mógł wynosić od 1,370 do 2,540.

Powódka brała udział we wprowadzeniu w/w zarządzenia, podpisywała je, gdyż pełniła wówczas obowiązki Dyrektora Urzędu Statystycznego w Ł..

Oświadczeniem woli z 13 września 2010r. pozwany w związku z decyzją Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z 25 sierpnia 2010r. w sprawie zwolnienia powódki z powierzonych obowiązków na stanowisku Zastępcy Dyrektora Urzędu Statystycznego w Ł. oraz nieobecnością w pracy w dniach 25 sierpnia 2010r. do 10 września 201 r. na podstawie art.42 §1,2,3 k.p. w zw. z art.9 ustawy z 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej wypowiedział powódce umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska pracy oraz wysokości wynagrodzenia. Wypowiedzenie dotychczasowych warunków umowy o pracę pozwany uzasadnił nielojalnością, utratą zaufania oraz brakiem faktycznych kwalifikacji niezbędnych do wykonywania zadań na zajmowanym dotychczas stanowisku. Po upływie okresu wypowiedzenia od dnia 1 stycznia 2011r. zaproponowano powódce zatrudnienie na stanowisku Głównego Specjalisty w Ośrodku (...) oraz wynagrodzenie miesięczne składające się z wynagrodzenia zasadniczego według mnożnika 1,850 kwoty bazowej, określonej w ustawie budżetowej na rok 2010 w kwocie 3466,66zł oraz dodatku za wysługę lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego. Na oświadczeniu pracodawcy widnieje pisemna adnotacja powódki „Oświadczam, że podlegam ochronie z art. 39 k.p.”

Strony w dniu 8 grudnia 2010r. zawarły ugodę przed Sądem Rejonowym dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. akt XP 1015/10, o treści: „1. Strona pozwana Urząd Statystyczny w Ł., reprezentowana przez radcę prawnego K. R., oświadcza że cofa swoje oświadczenie woli z dnia 13 września 2010 roku w zakresie obejmującym wypowiedzenie T. Ś. warunków pracy, zaś powódka T. Ś. reprezentowana przez radcę prawnego R. G., oświadcza że wyraża na to zgodę; 2.Strony - Urząd Statystyczny w Ł. i T. Ś. – zgodnie oświadczają, że po upływie okresu wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia 13 września 2010 roku powódka T. Ś. zachowuje prawo do wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości – określonej w piśmie dyrektora Urzędu Statystycznego w Ł. z dnia 31 maja 2010 roku; 3.Strony zgodnie oświadczają, że powyższa ugoda zamyka spór jaki powstał między nimi na skutek łączącego je stosunku pracy i wyczerpuje wszystkie roszczenia T. Ś. w tej sprawie.”

Powódka zajmując stanowisko Głównego Specjalisty miała mnożnik wynagrodzenia wynoszący 2,785. Wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 5218,64zł, wynagrodzenie za wysługę lat wynosiło 1043,73zł. Wynagrodzenie zasadnicze powódki liczone według powyższego mnożnika i kwoty bazowej było najwyższym wynagrodzeniem zasadniczym w zakładzie pracy pozwanego.

Wynagrodzenie miesięczne wypłacone pracownikom Urzędu Statystycznego w lipcu 2015 r. wynosiło średnio 2615 zł brutto na etat.

W dniu 9 kwietnia 2015r. pozwany wręczył powódce wypowiedzenie warunków umowy o pracę w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31 lipca 2015 r. Jako przyczynę wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę pozwany wskazał konieczność dostosowania obecnego wynagrodzenia zasadniczego powódki do struktury wynagrodzeń pracowników zajmujących stanowiska o podobnym stopniu skomplikowania zadań i odpowiedzialności oraz do obowiązujących w Urzędzie przepisów o wynagrodzeniu członków korpusu służby cywilnej, a także upływ okresu ochronnego określonego w art. 39 k.p. Po upływie okresu wypowiedzenia, z dniem 1 sierpnia 2015r. zaproponowano powódce następujące warunki umowy o pracę:

- wynagrodzenie zasadnicze według mnożnika 1,600 kwoty bazowej, określonej w ustawie budżetowej na 2015 r. w kwocie 2998,14 zł,
- dodatek za wysługę lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego.

Pozostałe warunki umowy o pracę miały nie ulegać zmianie. W wypowiedzeniu zmieniającym pozwany wskazał, iż jeżeli do dnia 15 czerwca 2015r. powódka nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, będzie to równoznaczne z wyrażeniem zgody na proponowaną zmianę warunków umowy o pracę. W razie odmowy przyjęcia przez powódkę zaproponowanych warunków umowy o pracę umowa miała się rozwiązać wraz z okresem wypowiedzenia - 31 sierpnia 2015 r.

Oświadczeniem woli z dnia 8 czerwca 2015r. powódka odmówiła przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy.

Przyczyną odmowy przyjęcia warunków wypowiedzenia zmieniającego była wyłącznie przyczyna ekonomiczna. Podjęcie pracy na nowo zaproponowanych warunkach skutkowałoby tym, że będąc w okresie emerytalnym powódka otrzymałaby odprawę emerytalną mniejszą niż odprawę, którą dostała wraz z rezygnacją z przyjęcia nowych warunków pracy i tym samym ustania stosunku pracy.

Pismem z 16 lutego 2017r. powódka wezwała pozwanego do wypłaty odprawy pieniężnej w wysokości 18787,11 zł brutto.

W odpowiedzi pozwany odmówił wypłaty odprawy pieniężnej wskazując, iż odmowa przyjęcia nowych warunków płacy przez powódkę stanowi współprzyczynę rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę, co pozbawia powódkę prawa do odprawy pieniężnej określonej w art. 8 ust.1 w zw. z art. 10 ust.1 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie dokumentów załączonych do akt sprawy oraz zeznań powódki, wskazując, że okoliczności faktyczne sprawy nie były sporne między stronami. Powódka T. Ś. była zatrudniona przez pozwanego na stanowisku Głównego Specjalisty, stosunek pracy pomiędzy stronami ustał w wyniku odmowy przyjęcia warunków zaproponowanych przez pozwaną w wypowiedzeniu zmieniającym. Powódka wystąpiła do Sądu z powództwem o zasądzenie odprawy pieniężnej, nie kwestionując przy tym zasadności i prawdziwości przyczyny wypowiedzenia zmieniającego. Przyczyną wypowiedzenia zmieniającego była konieczność dostosowania wynagrodzenia zasadniczego powódki do struktury wynagrodzeń pracowników zajmujących stanowiska o podobnym stopniu skomplikowania zadań i odpowiedzialności oraz do obowiązujących w Urzędzie przepisów o wynagrodzeniu członków korpusu służby cywilnej, a także upływ okresu ochronnego określonego w art. 39 k.p. Sąd pierwszej instancji

stwierdził, że przyczynę tę ponad wszelką wątpliwość należy zakwalifikować jako przyczynę nie dotyczącą pracownika, gdyż wynikała ona ze zmian w strukturze wynagrodzeń pracowników, podkreślając, że tym samym ocena niniejszej sprawy sprowadza się jedynie do oceny prawnej czy odmowa przyjęcia przez powódkę proponowanych warunków pracy, jest współprzyczyną rozwiązania stosunku pracy.

Następnie Sąd Rejonowy wyjaśnił w pisemnych motywach swego rozstrzygnięcia, że oddalił wniosek dowodowy strony pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków M. G. i D. C. na okoliczność przyczyn rozwiązania umowy o pracę z powódką i faktów z tym związanych, a w szczególności przyczyn odmowy przyjęcia przez powódkę zaproponowanych warunków płacy, ponieważ dowód dotyczył okoliczności niespornych w sprawie, akcentując, że powódka nie kwestionowała prawdziwości przyczyny wypowiedzenia zmieniającego, przyznała także, że odmówiła przyjęcia warunków płacy, ponieważ były one dla niej niekorzystne i wpływały na wysokość świadczenia emerytalnego i odprawy emerytalnej, a pełnomocnik powódki wprost oświadczył, że nie kwestionuje okoliczności faktycznych powołanych w odpowiedzi na pozew.

Sąd Rejonowy na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego i przeprowadzonej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że podstawę prawną roszczenia powódki stanowi art.10 ust.1 w zw. z art.1 i art.8 ust.1 pkt 2 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2015r., poz. 192 ze zm.), wyjaśniając, że przepis ten określa tryb tzw. zwolnień indywidualnych. Sąd Rejonowy podał, że zgodnie z powołanymi przepisami pracownikowi zatrudnionemu u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników przysługuje odprawa pieniężna, jeżeli wyłącznym powodem uzasadniającym rozwiązanie stosunku pracy była przyczyna nie dotycząca pracownika, a jednocześnie w zakładzie pracy nie miały miejsca grupowe zwolnienia w rozmiarze określonym w art. 1 w/w ustawy.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustawę stosuje się w odniesieniu do rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, wyjaśniając, że przyczyny dotyczące pracownika, to okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego postawą pracowniczą i stosunkiem do obowiązków, i jednocześnie zaznaczając, że przyczyny te mogą być zawinione lub niezawinione przez pracownika. Przyczyny nie dotyczące pracownika, to wszelkie inne – takie, które nie odnoszą się do wskazanego powyżej zakresu, wynikającego z istoty stosunku pracy (art. 22 §1 k.p.) i obowiązków osoby będącej pracownikiem (art. 100 §1 i 2 k.p.). Sąd pierwszej instancji podkreślił, że w przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy.

Następnie Sąd meriti przypomniał, że w niniejszej sprawie powódka wystąpiła do Sądu z roszczeniem o zapłatę odprawy pieniężnej należnej z tytułu rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyny nie dotyczącej pracownika akcentując, że stan faktyczny co do zasady nie był sporny, natomiast spore było jedynie to czy odmowa przez powódkę przyjęcia warunków pracy i płacy zaproponowanych pismem z 9 kwietnia 2015r. była współprzyczyną rozwiązania z nią umowy o pracę.

Sąd I instancji wyjaśnił, że rozwiązanie umowy o pracę przez złożenie oświadczenia o jej wypowiedzeniu (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) różni się od wypowiedzenia zmieniającego, które jest czynnością prawną o zamiarze złożonym (art. 42 § 2 i 3 k.p.), albowiem jego głównym celem jest przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, natomiast celem wtórnym - jego rozwiązanie w sytuacji, gdyby pracownik nie wyraził zgody na zmianę. Wystąpienie skutku rozwiązującego wypowiedzenia warunków pracy i płacy uzależnione jest zatem od woli obydwu stron tego stosunku. Sąd I instancji stwierdził, że nieuprawnione jest zatem stawianie znaku równości między wypowiedzeniem umowy o pracę, a wypowiedzeniem zmieniającym.

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, że z literalnego brzmienia art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wynika, że zastosowanie przepisów tego aktu następuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy, czy

to w ramach zwolnień grupowych, czy indywidualnych, podyktowane jest zachodzącą po stronie pracodawcy "koniecznością".

Sąd meriti podkreślił konieczność dokonania oceny, czy w danym stanie faktycznym wypowiedzenie zmieniające zmierzało zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy, a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i płacy spowodowała rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że roszczenie o zapłatę odprawy pieniężnej aktualizuje się wówczas, gdy zaproponowane przez pracodawcę warunki zatrudnienia, tak istotnie odbiegają od dotychczasowych, że ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione. Sąd Rejonowy wskazał, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy, akcentując, że ocena zasadności proponowanych przez pracodawcę nowych warunków umowy o pracę, dokonywana jest w każdym przypadku wypowiedzenia zmieniającego indywidualnie, a ustalenie, czy zmiana warunków pracy dokonana jednostronnie przez pracodawcę była niekorzystna dla pracownika, wymaga uwzględnienia również tego jak pracownik ją odczuwał.

Sąd I instancji wskazał, że w wypowiedzeniu zmieniającym jako przyczynę wypowiedzenia pozwany podał konieczność dostosowania obecnego wynagrodzenia zasadniczego powódki do struktury wynagrodzeń pracowników zajmujących stanowiska o podobnym stopniu skomplikowania zadań i odpowiedzialności oraz do obowiązujących w Urzędzie przepisów o wynagrodzeniu członków korpusu służby cywilnej, a także wpływ okresu ochronnego określonego w art. 39 k.p., podkreślając, że powódka nie kwestionowała prawdziwości wskazanej przyczyny, która jest przyczyną obiektywną, wynikającą ze zmiany zarządzenia wewnętrznego (...), a zatem nie dotyczącą pracownika. Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany nawiązał również do faktu, że powódka nie znajdowała się już w okresie ochronnym z art. 39 k.p., gdyż osiągnęła wiek emerytalny. Dodał, że powódka skorzystała z przysługującego jej prawa odmowy przyjęcia proponowanych warunków, oceniając, że są one dla niej niekorzystne finansowo.

Sąd Rejonowy odnosząc się do wskazanej przez pozwanego okoliczności - wpływu okresu ochronnego określonego w art. 39 k.p. - zaznaczył, że pozwany miał prawo do złożenia powódce wypowiedzenia zmieniającego również podczas, gdy obejmował ją okres ochronny z art. 39 k.p. zgodnie z art. 5 ust. 5 pkt 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Sąd I instancji wyjaśnił, że w sytuacji, gdy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p. zmieniono warunki pracy i płacy na podstawie art. 10 ust. 1 w/w ustawy, w skutek którego wynagrodzenie uległo obniżeniu, pracodawca jest zobowiązany zgodnie z art. 5 ust. 6, do wypłaty takiemu pracownikowi dodatku wyrównawczego obliczonego według zasad wynikających z Kodeksu pracy do końca okresu, w którym pracownik ten korzystałby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził także, że nie zasługuje na aprobatę podtrzymywane w toku procesu przez pozwanego stanowisko, że odmowa przyjęcia przez powódkę nowych warunków płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania z nią stosunku pracy. Sąd I instancji argumentował, że z materiału dowodowego jasno wynika, iż powódka zajmując stanowisko Głównego Specjalisty otrzymywała wynagrodzenie liczone na podstawie mnożnika 2,785 kwoty bazowej i że powódka otrzymywała zasadnicze wynagrodzenie w wysokości 5218,64zł oraz dodatek za wysługę lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego, tj. 1043,73zł, a suma wszystkich składników wynagrodzenia powódki wynosiła 6262,37zł brutto miesięcznie. Sąd Rejonowy zaznaczył, że pozwany w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 9 kwietnia 2015r. zaproponował powódce zmianę wynagrodzenia poprzez obniżenie wysokości mnożnika na 1,600 kwoty bazowej oraz dodatek za wysługę lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego, przez co powódka otrzymywałaby wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2998,14zł oraz dodatek za wysługę lat w wysokości 599,63zł, co łącznie dałoby wynagrodzenie miesięczne powódki w kwocie 3597,77zł. Sąd I instancji konkludował, że wynagrodzenie powódki w razie przyjęcia przez nią zaproponowanych warunków uległoby obniżeniu aż o 43%.

Następnie Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z Zarządzeniem wewnętrznym nr 2 Dyrektora Urzędu Statystycznego w Ł. z 6 marca 2009r. w sprawie tabeli wynagrodzeń dla członków korpusu służby cywilnej mnożnik wynagrodzenia Głównego Specjalisty mógł wynosić od 1,370 do 2,540. Sąd Rejonowy zważył, że pozwany stosując nowe unormowania polityki płacowej (...) mógł w zasadzie obniżyć podstawę mnożnika kwoty bazowej powódki z 2,785 na 2,540 i wówczas wynagrodzenie zasadnicze powódki zostało by obniżone do kwoty 4759zł, natomiast dodatek za wysługę lat wynosiły 951,91zł, a zatem łącznie powódka otrzymywałaby wówczas wynagrodzenie w wysokości 5710,91zł. W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy stwierdził, że wynagrodzenie powódki mogło zatem zostać obniżone przez pozwanego jedynie o 9%, co nadal spełniałoby zadość dostosowania wynagrodzenia powódki do przepisów wewnętrznych (...), tymczasem propozycja pozwanego obejmowała obniżenie wynagrodzenia o 43%, co zdaniem Sądu I instancji należy uznać za znaczne obniżenie wynagrodzenia.

W dalszej części pisemnych motywów swojego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy przytoczył pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym w sytuacji, gdy w skutek wypowiedzenia warunków płacy wynagrodzenie pracownika uległoby radykalnemu obniżeniu, to rozwiązanie stosunku pracy należy uznać za dokonane wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy co uzasadnia roszczenie pracownika o wypłatę odprawy pieniężnej, natomiast jeżeli proponowane warunki nie nosiły znamion szykany i nie były na tyle niedogodne, że nie było prawdopodobne ich przyjęcie przez pracownika, z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy, wówczas odmowa ich przyjęcia stanowi współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę, co pozbawia pracownika prawa do odprawy pieniężnej. Sąd I instancji podkreślił też, że żądanie zapłaty odprawy może podlegać ocenie w świetle art. 8 k.p. i dlatego może być oddalone bądź ograniczone ze względu na nadużycie prawa podmiotowego, w ramach sędziowskiej swobody oceny w zależności od okoliczności konkretnej sprawy.

Sąd I instancji zważył, że powódka w toku procesu jasno wskazała, iż odmowa nowych warunków płacy była podyktowana jedynie względami ekonomicznymi, gdyż podjęcie pracy na nowo zaproponowanych warunkach było dla niej nieopłacalne. Powódka gdyby przyjęła warunki wskazane w wypowiedzeniu otrzymałaby odprawę emerytalną niższą aniżeli odprawę, którą dostała wraz z rezygnacją z przyjęcia nowych warunków pracy i tym samym ustania stosunku pracy. Sąd I instancji stwierdził, że wobec powyższego w sprawie nie ma wątpliwości, że miało miejsce radykalne obniżenie wynagrodzenia, które w sytuacji, w którym znajdowała się powódka nie były racjonalne i nadające się do przyjęcia, gdyż w znacznym wymiarze było ono dla powódki ekonomicznie niekorzystne.

Jednocześnie Sąd meriti miał na uwadze, że pozwany w toku procesu wykazał, co nie było kwestionowane przez stronę powodową, że powódka otrzymywała najwyższe wynagrodzenie zasadnicze w całym Urzędzie, jak również, że pozwany podnosił, że powódka zajmując ówczesnie stanowisko dyrektora brała czynny udział w wydawaniu Rozporządzenie z 6 marca 2009r., a nawet je podpisała, czego powódka również nie kwestionowała, a co zostało wykazane stosownymi dokumentami. Sąd Rejonowy stwierdziwszy, że okoliczności te w zasadzie nie mają istotnego wpływu na rozpoznanie niniejszej sprawy, wskazał, że pomimo faktu, że powódka podpisywała rozporządzenie obniżające mnożnik wynagrodzenia to wprowadzenie danego rozporządzenia do jej stosunku prawnego również wymagało wręczenia jej wypowiedzenia zmieniającego.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że nie neguje faktu, iż pozwany jako jednostka sektora finansów publicznych jest zobowiązany zgodnie z art. 44 ust. 3 pkt 1 ustawy o finansach publicznych z 27 sierpnia 2009r. wydatkować pieniądze publiczne w sposób celowy i oszczędny, z zachowaniem zasad uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów oraz optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów. Sąd I instancji dodał, że pozwany musi się jednak liczyć z tym, że w razie wprowadzania zmian w polityce płacowej, które są niekorzystne dla pracownika musi każdorazowo uzyskać na nie zgodę danego pracownika do wprowadzenia niekorzystnych zmian w jego stosunek pracy. Następnie Sąd Rejonowy stwierdził, że choć strona pozwana słusznie podjęła kroki dostosowania wynagrodzenia powódki do struktury wynagrodzeń pracowników zajmujących stanowiska o podobnym stopniu skomplikowania zadań i odpowiedzialności oraz do obowiązujących w Urzędzie przepisów o wynagrodzeniu członków korpusu

służby cywilnej, to jednocześnie pozwany powinien również liczyć się z faktem, że powódka ma prawo do odmowy proponowanych zmian.

W konkluzji Sąd meriti uznał, że odmowa przez powódkę przyjęcia nowych warunków płacy nie stanowi w niniejszym stanie faktycznym współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy między stronami sporu.

W konsekwencji Sąd I instancji stwierdził że powódka spełniła przesłanki do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, albowiem w chwili rozwiązania umowy jej pracodawca zatrudniał co najmniej 20 pracowników, a wyłącznym powodem uzasadniającym rozwiązanie stosunku pracy była przyczyna niedotycząca pracownika, wobec czego, na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 1 i art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki żadaną kwotę tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami od dnia, w którym to świadczenie stało się wymagalne, tj. od dnia rozwiązania stosunku pracy, dodając, że kwota roszczenia nie była sporna między stronami.

O kosztach procesu Sąd ten orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 2 pkt. 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1804), w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia pozwu.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r., poz. 623) nakazując pobranie od strony pozwanej kwoty 940 zł.

Rozstrzygnięcie z punktu trzeciego sentencji wyroku o nadaniu wyrokowi w punkcie 1 podpunkt a) rygor natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy oparł na art. 477² § 1 k.p.c.

W dniu 25 października 2017 roku strona pozwana wywiodła apelację, zaskarżając kwestionowany wyrok w całości i zarzucając mu:

I. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy tj.:

1. zarzut faktyczny polegający na błędnym przyjęciu przez Sąd, że stan faktyczny w niniejszej sprawie jest niesporny między stronami,

2. art. 278 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku pozwanego o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków na okoliczność przyczyn rozwiązania umowy o pracę i faktów z tym związanych, a w szczególności przyczyn mowy przyjęcia przez powoda zaproponowanych warunków płacy, i uznanie, że wyłączną przyczyną nieprzyjęci nowych warunków płacy Tc przez powoda były powody ekonomiczne;

3. art. 233 §1 k.p.c. poprzez odmowę przyznania waloru wiarygodności twierdzeniom pozwanego i złożonym dokumentom potwierdzającym to, iż wysokość zaproponowanego powodowi nowego wynagrodzenia ustalona została powyżej średniego wynagrodzenia przysługującego głównemu specjalście zatrudnionemu w urzędzie, a w konsekwencji przyjęcie, że zaproponowane przez pracodawcę nowe warunki płacy nie są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i rozsądnie rzecz biorąc pracownik w tej sytuacji powinien tą ofertę nie przyjąć, podczas gdy twierdzenia pozwanego są spójne, logiczne i zgodne z materiałem dowodowym w sprawie;

4. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez odmowę przyznania waloru wiarygodności twierdzeniom pozwanego i złożonym dokumentom potwierdzającym że występowały przyczyny uzasadniające przedmiotowe wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, a pracodawca nie miał obowiązku zaproponować pracownikowi dalszej pracy na zmienionych warunkach, a w konsekwencji przyjęcie, że złożenie tej propozycji : przez pracodawcę było niekorzystne dla pracownika;

5. art. 473 § 1 k.p.c. poprzez przyjęcie przez Sąd I instancji, że wyłączną przyczyną nieprzyjęcia nowych warunków płacy przez powoda były przyczyny ekonomiczne, a nie jak wynikałoby z zeznań świadków inne przyczyny (zmiana stanowiska i czasu pracy);

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

1. art. 6 k.c. poprzez przyjęcie, że strona pozwana nie udowodniła tego, że odmowa przyjęcia przez powoda nowych warunków płacy stanowiła współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, podczas gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że zaproponowane przez pracodawcę nowe warunki płacy na stanowisku głównego specjalisty były obiektywnie do przyjęcia, tj. adekwatne dla tego stanowiska pracy;

2. art. 8 k.p. poprzez przyjęcie, że strona pozwana nie udowodniła tego, że w przedmiotowym stanie faktycznym działanie lub zaniechanie powoda, jako strony stosunku pracy, mimo że zgodne z przysługującymi mu uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, bowiem jest sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów apelant wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego radcy prawnego wg norm przepisanych.

Odpowiadając na apelację pismem z dnia 27 listopada 2017 roku powódka wniosła o jej oddalenie, jako pozbawionej uzasadnionych podstaw i zasądzenie od pozwanego kosztów procesu za postępowanie apelacyjne.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w prawidłowo zebranych w sprawie materiale dowodowym, na podstawie którego właściwie ustalono wszystkie istotne w sprawie okoliczności faktyczne, które następnie zostały poprawnie ocenione przez Sąd Rejonowy na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Sąd II instancji przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd II instancji nie dopatrył się naruszenia przepisów postępowania, skutkujących koniecznością uchylenia zaskarżonego wyroku.

Zarzuty pozwanego sprowadzają się w głównej mierze do polemiki i wykazywania twierdzeń przeciwnych (korzystnych dla pozwanego) od tych wynikających z ustaleń sądu. Skarżący pomimo mnogości zarzutów, formułując każdy z nich oscyluje wokół wniosków, że odmowa powódki przyjęcia nowych warunków płacowych jakie pozwany zaproponował jej w wypowiedzeniu zmieniającym stanowiła współprzyczynę rozwiązania z nią umowy o pracę.

W tym kontekście wskazać należy na utrwalone stanowisko Sądu Najwyższego, który wielokrotnie eksponował w swych orzeczeniach, że dla skuteczności zarzutu naruszenia art.233 § 1 k.p.c. nie wystarcza stwierdzenie wadliwości dokonanych ustaleń, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego nie odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinni wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (postanowienie SN z 23 stycznia 2001r., IV CKN 970/00, LEX nr 52753).

Jeżeli zaś z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art.233 §1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu - na podstawie tego materiału dowodowego - można było wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie

sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo - wbrew zasadom doświadczenia życiowego - nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906).

Zgodnie zaś z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w przepisie art.233 § 1 k.p.c., sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału" (a zatem, jak podkreśla się w judykaturze, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności). Ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

W kontekście poczynionych wyżej uwag należy stwierdzić, że – wbrew twierdzeniom apelującego – w okolicznościach rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w oparciu o cały zgromadzony materiał dowodowy i nie naruszył dyspozycji art.233 §1 k.p.c.

Przeprowadzona przez tenże Sąd ocena materiału dowodowego jest w całości logiczna i zgodna z zasadami doświadczenia życiowego, podniesione zaś w tym zakresie zarzuty apelacyjne stanowią w istocie jedynie niczym nieuzasadnioną polemikę z prawidłowymi i nieobarczonymi jakimkolwiek błędem ustaleniami Sądu pierwszej instancji.

Sąd Rejonowy poczynił swoje ustalenia faktyczne na podstawie całokształtu zgromadzonych w toku postępowania dowodów, których wiarygodność, rzetelność i prawdziwość została przez ten Sąd oceniona w sposób prawidłowy.

W szczególności trafnie Sąd Rejonowy wywiódł, że złożone do akt dokumenty nie budzą wątpliwości, a nadto nie były kwestionowane, a zatem stanowią w pełni wiarygodne źródło dowodowe.

W realiach niniejszej sprawy apelujący nie wykazał na czym konkretnie miało polegać uchybienie regułom logicznego rozumowania lub zasadom doświadczenia przez Sąd I instancji, co czyni jego zarzut w całości chybionym.

Analiza akt sprawy dokonana przez Sąd II instancji wskazuje przy tym, że Sąd Rejonowy nie czynił żadnych własnych ustaleń, które byłyby sprzeczne z przedłożonymi do akt dokumentami, nie popełnił żadnego błędu stwierdzając, że okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy były między stronami niesporne. Nie było jednak sporne, że strona pozwana w badanym okresie zatrudniała ponad 20 pracowników, jak również poza sporem pozostawał okres zatrudnienia powódki i wysokość jej wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy po analizie materiału dowodowego, jaki znajduje się w aktach sprawy zważył, że przyczyny rozwiązania łączącej strony umowy wynikały wprost ze złożonego do akt pisemnego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy i nie były w toku całego pierwszoinstancyjnego postępowania sądowego kwestionowane przez powódkę. Wskazać w tym miejscu należy na fakt, że powódka nie odwołała się od wypowiedzenia zmieniającego, co prawidłowo Sąd Rejonowy ocenił jako okoliczności świadczące o tym, że przyczyny te są rzeczywiste, prawdziwe i uzasadnione.

Sąd II instancji rozpoznając niniejszą sprawę zważył też, że lektura i analiza materiału aktowego wskazuje, że powódka nie negocjowała w postępowaniu przed Sądem I instancji twierdzeniom pozwanego, że jedyną przyczyną odmowy zaproponowanych nowych warunków płacy było to, że w przypadku przyjęcia tych warunków uległaby zmniejszeniu jej odprawa emerytalna w razie przejścia na emeryturę.

Wbrew wywodom apelującego - w świetle materiału dowodowego - nie może być też żadnej wątpliwości, że decyzja powódki o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy była racjonalna i podyktowana od początku negatywnymi dla powódki ekonomicznymi skutkami, jakie łączyłyby się z przyjęciem zaproponowanych przez pracodawcę warunków. Nie sposób przy tym nie zauważyć, że Sąd Rejonowy przeprowadził wnikliwą i rzetelną

analizę dokumentów, na podstawie których bezbłędnie ustalił, że powódka zajmując stanowisko Głównego Specjalisty otrzymywała wynagrodzenie liczone na podstawie mnożnika 2,785 kwoty bazowej. Nie było w sprawie sporne, że powódka otrzymywała najwyższe wynagrodzenie w pozwanym Urzędzie i że otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5218,64zł oraz dodatek za wysługę lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego - 1.043,73 zł, co łącznie dawało kwotę 6262,37zł brutto miesięcznie. Pozwany w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 9 kwietnia 2015r. zaproponował natomiast powódce zmianę jej wynagrodzenia poprzez obniżenie wysokości mnożnika na 1,600 kwoty bazowej oraz dodatek za wysługę lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego.

Trafnie zatem Sąd I instancji skonstatował, że gdyby powódka przystała na nowe warunki płacy, jakie zaproponował jej pozwany to wówczas otrzymywałaby wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2998,14zł oraz dodatek za wysługę lat w wysokości 599,63zł, co oznacza, że łącznie jej miesięczne wynagrodzenie wynosiłoby 3597,77 zł, a zatem uległoby obniżeniu aż o 43%.

W tym stanie rzeczy Sąd II instancji podzielił ocenę Sądu Rejonowego, że tak wysokie obniżenie wynagrodzenia powódki należy traktować jako radykalne.

Słusznie również Sąd I instancji badając sporną kwestię odmowy przyjęcia nowych warunków płacy przez powódkę jako współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy odniósł się do zarządzenia wewnętrznego nr 2 Dyrektora Urzędu Statystycznego w Ł. z 6 marca 2009r. w sprawie tabeli wynagrodzeń dla członków korpusu służby cywilnej, zgodnie z którym mnożnik wynagrodzenia Głównego Specjalisty mógł wynosić od 1,370 do 2,540. Wobec treści tego zarządzenia nie sposób podważyć prawidłowości wniosków Sądu Rejonowego, że pozwany stosując nowe unormowania polityki płacowej (...) mógł w zasadzie obniżyć podstawę mnożnika kwoty bazowej powódki z 2,785 na 2,540 i wówczas wynagrodzenie zasadnicze powódki zostałoby obniżone do kwoty 4.759 zł, natomiast dodatek za wysługę lat wynosiłby 951,91 zł, przez co łączne wynagrodzenie powódki wynosiłoby 5710,91zł, a zatem zostałoby obniżone przez pozwanego jedynie o 9%, spełniając jednocześnie zadość dostosowaniu wynagrodzenia powódki do przepisów wewnętrznych (...). Skoro zaś propozycja pozwanego obejmowała obniżenie wynagrodzenia powódki aż o 43%, przeto Sąd Okręgowy zgodził się z oceną Sądu pierwszej instancji, że w tej sytuacji uznać należy, że obniżenie wynagrodzenia powódki byłoby radykalne, a przez to niekorzystne ekonomicznie dla niej.

W tym stanie rzeczy zarzut naruszenia art.233 k.p.c. okazał się w całości niezasadny, a stanowisko apelanta należy ocenić jako polemiczne z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi Sądu I instancji w analizowanej sprawie.

Zarzut naruszenia art. 278 k.p.c., który, zdaniem apelanta, polegał na nieprawidłowym oddaleniu wniosków dowodowych pozwanego o przesłuchanie świadków przez Sąd Rejonowy okazał się w całości chybiony przede wszystkim z tego względu, że przepis ten dotyczy przeprowadzenia dowodu z opinii biegłych sądowych w wypadku, gdy konieczne jest ustalenie okoliczności faktycznych wymagających wiadomości specjalnych. W realiach niniejszej sprawy nie było konieczności skorzystania z opinii biegłych, co przesądza o całkowitej bezzasadności analizowanego zarzutu.

Podobnie nie mógł też odnieść zamierzonego skutku zarzut apelacyjny dotyczący naruszenia art.473 §1 k.p.c., który polegał według skarżącego na tym, że zeznania wnioskowanych przez pozwanego świadków miały wykazać, że przyczyną nieprzyjęcia przez powódkę nowych warunków płacy i pracy nie była kwestia ekonomicznych skutków wyrażenia zgody na te warunki, ale zmiana stanowiska i czasu pracy.

Powołany przepis art.473 §1 k.p.c. przewiduje odstępstwo od ograniczeń dowodowych dotyczących przeprowadzenia dowodu z zeznań świadków i przesłuchania stron w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, które to ograniczenia wynikają z art.246 i 247 k.p.c. oraz w art.74 §1 k.c.

Jednocześnie Sąd Okręgowy wziął pod uwagę, że zarzut ten koreluje z zarzutem naruszenia art. 278 k.p.c. polegającym na oddaleniu wniosku pozwanego o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków na okoliczność przyczyn rozwiązania umowy o pracę i przyczyn odmowy przyjęcia przez powódkę zaproponowanych warunków płacy. W tym miejscu należy wskazać, że z elektronicznego protokołu rozprawy przed Sądem Rejonowym z dnia 15 września 2017r. nie wynika,

aby pełnomocnik pozwanego po wydaniu przez Sąd I instancji postanowienia o oddaleniu przedmiotowego wniosku o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków zgłosił w trybie art. 162 k.p.c. zastrzeżenia do protokołu.

Zgodnie z tym przepisem strony mogą w toku posiedzenia, a jeżeli nie były obecne, na najbliższym posiedzeniu zwrócić uwagę sądu na uchybienia przepisom postępowania, wnosząc o wpisanie zastrzeżenia do protokołu; stronie, która zastrzeżenia nie zgłosiła, nie przysługuje prawo powoływania się na takie uchybienia w dalszym toku postępowania, chyba że chodzi o przepisy postępowania, których naruszenie sąd powinien wziąć pod rozwagę z urzędu, albo że strona uprawdopodobni, iż nie zgłosiła zastrzeżeń bez swojej winy.

Nie ulega przy tym wątpliwości, że obowiązek zgłoszenia zastrzeżeń do czynności sądu w trybie przewidzianym w art. 162 k.p.c. obejmuje m.in. postanowienia w przedmiocie przeprowadzenia dowodu (por. np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 20 grudnia 2012 r. VI ACa 1188/11, uchwała Sądu Najwyższego z 27 października 2005r., III CZP 55/05, OSNC z 2006 nr 9 poz. 14). Niezgłoszenie zastrzeżenia do protokołu rozprawy uniemożliwia skuteczne powoływanie się w apelacji na zarzuty związane z uchybieniem przepisom postępowania.

Celem regulacji z art.162 k.p.c. jest pobudzenie inicjatywy stron w doprowadzeniu do szybkiego usunięcia dostrzeżonych przez nie naruszeń przepisów postępowania i umożliwienie sądowi niezwłocznego naprawienia błędu. Cel art.162 k.p.c. byłby zatem trudny do osiągnięcia przy założeniu, że strona, która we właściwym czasie nie zgłosiła odpowiedniego zastrzeżenia, może powoływać się na rzekome uchybienia procesowe sądu pierwszej instancji dopiero po raz pierwszy w środku zaskarżenia. Strona nie może zatem skutecznie zarzucać w apelacji uchybienia przez sąd pierwszej instancji przepisom postępowania, dotyczącego oddalenia wniosków dowodowych, jeżeli nie zwróciła uwagi sądu na to uchybienie. Innymi słowy - strona nie może skutecznie zarzucać w apelacji uchybienia przez sąd przepisom postępowania, dotyczącego wydania postanowienia oddalającego wnioski o przeprowadzenie dowodów, jeżeli w trybie art. 162 k.p.c. nie zwróciła uwagi sądu na to uchybienie (por. wyrok SA w Warszawie z 4 kwietnia 2014 r., VI ACa 130/13).

Wskazać przy tym należy, iż pełnomocnik pozwanego był obecny na rozprawie w dniu 15 września 2017 r., na której Sąd oddalił wnioski dowodowe pozwanego o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków, i nie zgłosił zastrzeżenia co do ich oddalenia.

W konsekwencji uprawnienie strony pozwanej na powołanie się na to uchybienie w apelacji wygasło.

Na marginesie jedynie wskazać należy, iż z akt sprawy wynika, że pozwany pracodawca nie podnosił przed sądem pierwszej instancji, że za pomocą zeznań wnioskowanych świadków zamierzał udowodnić, że powódka chciała przyjąć warunki płacy i jednocześnie jej wolą była zmiana stanowiska (konsultant naukowy) co wiązałoby się ze zmianą sposobu rozliczania czasu pracy (zadaniowy czas pracy i brak konieczności podpisywania się na lisach obecności w zakładzie pracy), lecz sformułował je dopiero w apelacji.

Sąd Rejonowy nie naruszył zatem art.473 §1 k.p.c. oddalając wniosek pozwanego, ponieważ podniesione w apelacji okoliczności, że przyczyną nieprzyjęcia przez powódkę nowych warunków płacy i pracy była zmiana stanowiska i czasu pracy są nowe.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie stanowiło też naruszenia jakiegokolwiek przepisu postępowania oddalenie przez Sąd Rejonowy wniosku pozwanego o przesłuchanie zgłoszonych świadków na okoliczność przyczyn rozwiązania łączącej strony umowy o pracę i na okoliczność przyczyn odmowy przyjęcia przez powódkę nowych warunków płacy i pracy, jakie jej zaproponował pozwany pracodawca, skoro w aktach sprawy znajdowały się niekwestionowane przez powódkę dokumenty w postaci oświadczenia pozwanego o wypowiedzeniu umowy, a powódka nie odwoływała się od tego wypowiedzenia.

Okoliczność przyczyny rozwiązania łączącej strony umowy o pracę nie była zatem sporna, a nadto nie było sporu co do wysokości wynagrodzenia powódki i tego, że powódka odmówiła wyrażenia zgody na nowe warunki płacy, ponieważ

przyjęcie ich skutkowałoby radykalnym obniżeniem jej wynagrodzenia, a w efekcie także obniżeniem jej odprawy emerytalnej.

Chybiony jest też zarzut naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 8 k.p.

W tym miejscu należy wskazać, że Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że żądanie zapłaty odprawy może podlegać ocenie w świetle art. 8 k.p., dlatego może być oddalone bądź ograniczone ze względu na nadużycie prawa podmiotowego, w ramach sędziowskiej swobody oceny w zależności od okoliczności konkretnej sprawy.

Sąd Okręgowy w całości popiera ocenę sądu pierwszej instancji, że powódka w toku procesu wskazała, że odmowa przyjęcia nowych warunków płacy była podyktowana jedynie względami ekonomicznymi, gdyż podjęcie pracy na nowozaproponowanych warunkach byłoby dla niej nieopłacalne, ponieważ otrzymałaby odprawę emerytalną niższą aniżeli odprawę, którą dostała wraz z rezygnacją z przyjęcia nowych warunków.

Prawidłowo więc Sąd Rejonowy uznał, że w takiej sytuacji nastąpiłoby radykalne obniżenie wynagrodzenia powódki, przez co zgoda na przyjęcie proponowanych przez pracodawcę nowych warunków płacy i pracy byłaby nieracjonalna. W tym stanie rzeczy chybną była argumentacja apelanta, że powódka nadużyła swoich uprawnień odmawiając zgody na proponowane jej nowe warunki płacy i pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę może mieć miejsce również, w przypadku, gdy pracownik odmówi zaakceptowania zaproponowanego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego. Wówczas dla oceny, czy przyczyny leżące po stronie pracodawcy stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy, należy zbadać powody, dla których pracownik odmówił przyjęcia nowych warunków. Powyższe stwierdzenie potwierdza wyrok SN z 7.7.2000 r. (I PKN 728/99, OSNAPiUS 2002, Nr 2, poz. 40), w którym stwierdzono, że ocena "wyłączności" przyczyny rozwiązania stosunku pracy (art. 10 ust. 1) powinna uwzględniać, że jednym z motywów rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę jest odmowa pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków.

Jeżeli odmowa nie zasługuje na aprobatę i stanowi jeden z motywów decyzji pracodawcy, to przyczyna z art. 1 ust. 1 ustawy nie jest przyczyną wyłączną (podobnie wyr. SN z 9.11.1990 r., I PR 335/90, OSP 1991, Nr 9, poz. 212).

A contrario w wyroku z 16.11.2000 r., I PKN 79/00, OSNAPiUS 2002, Nr 10, poz. 240, SN wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmiennych wymaganiach), jeżeli nastąpiło z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1, może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy) i uzasadniać jego roszczenie o odprawę pieniężną. W przeciwieństwie do zwolnień grupowych zwolnienia indywidualne nie odwołują się do kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. W wyroku SN z 16.5.1997 r., I PKN 161/97, OSNAPiUS 1998 r., Nr 8, poz. 237, wyrażony został pogląd, zgodnie z którym indywidualne wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych podlega ocenie sądu pracy w zakresie zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 kp) oraz ewentualnego nadużycia prawa (art. 8 kp). Powódka nie kwestionowała wypowiedzenia na drodze stosownego odwołania.

Trafnie Sąd Rejonowy uznał, że przepis art.10 ust.1 cytowanej ustawy ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, potwierdzającym wcześniejsze orzecznictwo, odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w razie wypowiedzenia definitywnego, ale również zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków. To, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem (art. 10 ust. 1 tej ustawy). Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być

w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Podobnie, w wyroku z 12 sierpnia 2009 r. (II PK 38/09) Sąd Najwyższy stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie.

W realiach badanej sprawy Sąd Okręgowy w całości podzielił ocenę Sądu I instancji co do tego, że zaproponowane powódce nowe warunki płacy były dla niej bez wątpienia niekorzystne, albowiem wyrażenie na nie zgody przez powódkę skutkowało w sposób radykalny obniżeniem jej wynagrodzenia a co za tym idzie odprawy emerytalnej. Kwestia ta została w sposób szczegółowy przeanalizowana we wcześniejszej części uzasadnienia, wobec czego nie ma obecnie potrzeby powielania tych rozważań.

Wobec powyższego nie można również zaaprobować twierdzeń apelanta, że Sąd Rejonowy naruszył art.6 k.c. poprzez przyjęcie, że strona pozwana nie udowodniła, że odmowa przyjęcia przez powódkę nowych warunków płacy i pracy stanowiła współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Okręgowy również stoi na stanowisku, że choć pozwany jako jednostka sektora finansów publicznych jest zobowiązany wydatkować pieniądze publiczne w sposób celowy i oszczędny, z zachowaniem zasad uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów oraz optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów, to jednak musi się on liczyć z tym, iż w razie wprowadzania zmian w polityce płacowej, które są niekorzystne dla pracownika musi każdorazowo uzyskać na nie zgodę danego pracownika. Musiał zatem mieć też na uwadze, że powódka będąca jego pracownikiem miała prawo do odmowy proponowanych zmian, które w świetle materiału dowodowego niewątpliwie w sposób radykalny obniżałyby jej wynagrodzenie, a w efekcie także wysokość odprawy emerytalnej.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy w całości podzielił ocenę Sądu pierwszej instancji, że odmowa przyjęcia przez powódkę nowych warunków płacy i pracy nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, co czyni zarzut naruszenia art. 6 k.c. całkowicie chybionym.

W efekcie powyższych rozważań Sąd II instancji uznał, że w realiach badanej sprawy, wbrew zarzutom strony apelującej, które w całości dotyczyły wyłączenia rozstrzygnięcia zawartego w punkcie 1 podpunkt a) zaskarżonego wyroku, Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że powódka spełniła wszystkie przesłanki niezbędne do nabycia prawa do odprawy pieniężnej, albowiem w chwili rozwiązania umowy jej pracodawca zatrudnił co najmniej 20 pracowników, a wyłącznym powodem uzasadniającym rozwiązanie stosunku pracy była przyczyna niedotycząca pracownika i z tego względu, na podstawie art. 10 ust. 1 w związku z art. 1 i art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy w oparciu o art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

Zasądzając od Urzędu Statystycznego w Ł. na rzecz T. Ś. kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, Sąd Okręgowy oparł się na § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §10 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804 z dnia 2015.11.05)

SSO Paulina Kuźma SSO Agnieszka Olejniczak – Kosiara SSO Magdalena Lisowska

A.P.