

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 25 stycznia 2019 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Ś. w Ł. zasądził od pozwanego U. (...) Z. na rzecz powódki A. F. kwotę 12.807 zł brutto tytułem odprawy pieniężnej z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 października 2018 roku do dnia zapłaty (pkt 1); oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2); nakazał pobrać od pozwanego U. (...) Z. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi kwotę 694 złote tytułem opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić (pkt 3); nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 4.269 złotych (pkt 4).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka A. F. w dniu 18 czerwca 2007 roku zawarła z pozwanym U. (...) Z. umowę o pracę na okres próbny od dnia 18 czerwca 2007 roku do dnia 17 września 2007 roku na stanowisku podinspektora w Referacie (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony zawarły kolejno umowę o pracę na czas określony z dnia 18 września 2007 roku oraz umowę o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 czerwca 2009 roku, która była następnie zmieniana w drodze porozumień związanych m.in. z awansowaniem powódki, zmianą zaszeregowania, podwyższeniem wynagrodzenia.

Powódka od 1 października 2015 roku była koordynatorem Zespołu ds. (...) i (...). Otrzymywała z tego tytułu dodatek funkcyjny w kwocie 495 złotych. Jej bezpośrednim przełożonym była Sekretarz Gminy. W jej zakres obowiązków wchodziło m.in. organizowanie, koordynowanie i nadzorowanie realizacji zadań zespołu ds. (...) i (...).

Na dzień 1 stycznia 2018 roku w zespole, którego pracę koordynowała A. F., zatrudnione były trzy osoby – powódka, J. A. (1) i E. W..

Na początku 2018 roku J. A. (1) zachorowała i przekazała swemu pracodawcy, że nie wróci już do pracy przed przejściem na emeryturę. Po odejściu J. A. (1) pozwany nie planował zatrudnienia innego pracownika na zajmowane przez nią stanowisko. Przy dwuosobowym zespole funkcja koordynatora - który jest powoływany dla zespołów minimum trzyosobowych - byłaby niezgodna z regulaminem wewnętrznym U. (...) Z..

Powódka przebywała od 19 lutego 2018 roku na zwolnieniu lekarskim z powodu problemów kardiologicznych. Odzyskała zdolność do pracy z dniem 6 czerwca 2018 roku i wróciła wówczas do pracy. Dzień wcześniej informowała pracodawcę o swoim powrocie do pracy.

W dniu 6 czerwca 2018 roku w Biuletynie Informacji Publicznej U. (...) Z. zamieszczono informację o zarządzeniu Wójta z dnia 22 maja 2018 roku zmieniającym Regulamin Organizacyjny U. (...) Z.. Zmiana objęła zespół koordynowany dotychczas przez powódkę, który został zlikwidowany, a jego zadania przejął Referat (...) i (...).

W piśmie z dnia 12 czerwca 2018 roku pozwany wypowiedział powódce umowę o pracę w części dotyczącej stanowiska inspektora w Zespole ds. (...) i (...), wynagrodzenia w kwocie 3400 zł oraz dodatku funkcyjnego w kwocie 495 zł, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyna wypowiedzenia wskazana została likwidacja Zespołu ds. (...) i (...) i utworzenie Referatu (...) i (...). Powódce zaproponowano w piśmie nowe warunki pracy tj. stanowisko inspektora w utworzonym Referacie (...) i (...) i wynagrodzenie 3400 zł.

W ramach nowo zaproponowanego stanowiska pracy A. F. miała zaś objąć stanowisko inspektora do spraw pozyskiwania środków zewnętrznych, które podlegać miało Kierownikowi Referatu (...) i (...). W zmieniony zakres czynności nie wchodziła przy tym koordynacja zadań zespołu. Nowe warunki płacy nie przewidywały dodatku funkcyjnego w kwocie 495 złotych.

W ramach organizacji pracy u pozwanego w zespołach nie było funkcji kierownika, był tylko koordynator. Funkcja kierownika występowała w referatach. Wobec włączenia koordynowanego dotychczas przez powódkę Zespołu ds. (...) i (...) do Referatu (...) i (...), powódka uznała,

że nie ma już możliwości zostać kierownikiem. Jej dotychczasowa motywacja do pracy wywodziła się w dużej mierze z chęci awansowania.

Przełożeni powódki nie rozmawiali z nią na temat przyczyn i skutków wprowadzonych zmian organizacyjnych.

Wójt Gminy Z. wiedziała, że J. A. (1) nie wróci do pracy do czasu przejścia na emeryturę. Włączenie zespołu do Referatu ds. (...) i (...) nastąpiło z inicjatywy Sekretarza Gminy – M. M.. Oceniała ona, że praca w zespole była w całości wykonywana przez jedną osobę (E. W.) i była to praca na miarę jednego pracownika. E. W. nie skarżyła się na nadmierne obciążenie pracą, choć M. M. dostrzegła, że wykonując pracę swoją i zastępując dwie pozostałe członkinie zespołu jest ona obciążona pracą.

Powódka była cennym pracownikiem dla U. (...), nie było żadnych zastrzeżeń do jej pracy.

A. F. odmówiła przyjęcia propozycji zatrudnienia z dnia 12 czerwca 2018 roku.

Stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu z dniem 30 września 2018 roku.

W ramach nowej struktury organizacyjnej zadania wykonywane dotychczas przez zespół koordynowany przez powódkę zostały przejęte przez pracowników Referatu ds. (...) i (...). Spośród członków zespołu powódki pracuje w nim jedynie E. W.. W miejsce powódki i J. A. (1) nikt nie został zatrudniony. Zadania związane z pozyskiwaniem środków zewnętrznych wykonywane są w ramach pracy zespołowej, inaczej niż miało to miejsce w zespole powódki. Wójt Gminy Z. pozytywnie ocenia wywiązywanie się pracowników z tych zadań. Na rok 2019 roku przygotowano projekty o wartości 5-6 milionów złotych, podczas gdy w latach 2015-2018 (kiedy sprawą pozyskiwania środków zewnętrznych zajmował się zespół powódki) pozyskano łącznie 1 milion środków zewnętrznych.

Urząd Gminy Z. w okresie od 27 sierpnia do 10 września 2018 roku przeprowadził nieskuteczny konkurs na stanowisko zajmowane dotychczas przez powódkę. Nikt nie wyraził zainteresowania ofertą pracy.

Powódka pismem z dnia 1 października 2018 r. wniosła do pozwanego o wypłatę odprawy pieniężnej, jednak pozwany w piśmie z dnia 5 października 2018 wskazał, że nie znajduje podstaw do jej wypłacenia.

Przed wygaśnięciem stosunku pracy powódka otrzymywała wynagrodzenie za pracę w wysokości 4 269 złotych miesięcznie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane dowody z dokumentów, które nie były kwestionowane przez strony i nie budziły wątpliwości Sądu, a nadto na podstawie osobowych źródeł dowodowych, które co do zasady ocenił jako rzetelny materiał dla poczynienia na ich podstawie ustaleń w sprawie.

Sąd nie dał jednak wiary zeznaniom B. K. w zakresie, w jakim wskazywała ona, że powodem reorganizacji w urzędzie była nieobecność powódki i wiążące się z tym pozostawienie zespołu bez koordynatora. Wójt stwierdziła, że nie było możliwe dalsze oczekiwanie na powódkę i konieczne stało się stworzenie referatu, za który będzie ktoś odpowiadał. Wskazać jednak należy, że jak wynika z pozostałych zgromadzonych w sprawie dowodów, przed powódką na zwolnienie lekarskie odeszła inna pracownica z trzyosobowego zespołu koordynowanego przez powódkę i Wójt Gminy Z. wiedziała, że nie wróci ona do pracy. Pozwana wskazała przy tym, że dwuosobowy zespół nie mógłby podlegać koordynacji,

a nie było planowane zatrudnienie dodatkowego pracownika. Już ta okoliczność wskazuje, że konieczna była reorganizacja w strukturze zatrudnienia u pozwanego i nie było to związane ze zwolnieniem lekarskim powódki. Warto również wskazać, że sekretarz M. M. zeznała, iż praca wykonywana w zespole była na miarę jednego pracownika, wobec czego wniosowała ona o włączenie zespołu do referatu, co również wskazuje, że reorganizacja ta nie była związana z przedłużającą się nieobecnością powódki. W końcu zaznaczyć warto, że faktyczna reorganizacja zbiegła się z datą powrotu powódki do pracy. Skoro pozwana już na początku roku 2018 miała uzasadnione podstawy do tego by dokonać reorganizacji pracy zespołu (utrzymywanie funkcji koordynatora w dwuosobowym zespole było niezgodne

z regulaminem), za symptomatyczne należy uznać wprowadzenie zmian w okresie bezpośrednio poprzedzającym powrót powódki do pracy.

W ocenie Sądu niewiarygodne jest również twierdzenie B. K., iż nie liczyła się ona z odejściem powódki z pracy wobec zaoferowanych jej nowych warunków pracy. Po pierwsze, już obiektywne okoliczności nakazują przyjmować, że faktyczna degradacja w zakresie stanowiska, związana dodatkowo z utratą dodatku do wynagrodzenia w znacznej wysokości (ok. 15% wynagrodzenia zasadniczego) musiała powodować, że pracodawca liczył się z brakiem akceptacji takich warunków przez wieloletniego pracownika. Po drugie, nie bez znaczenia dla oceny, czy pracodawca winien liczyć się z odmową przyjęcia nowych warunków pracy i płacy przez powódkę, są również indywidualne cechy danego pracownika, znane pracodawcy. Sąd, po zaledwie trzech rozprawach i pobieżnej obserwacji zachowania powódki dostrzegł, że jest ona osobą niezwykle ambitną i trudno znoszącą zawodowe niepowodzenia. Stąd dla sądu oczywiste było, że powódka – w ustalonych okolicznościach – nie przyjmie warunków pracy zakładających pozbawienie jej składnika wynagrodzenia w kwocie 495 złotych i podporządkowanie kierownikowi, a zatem faktyczną degradację w hierarchii pracowniczej U. (...) Z.. W ocenie Sądu tym bardziej świadomość taką musiał mieć pozwany pracodawca, znający powódkę znacznie lepiej. Nie bez znaczenia w tym zakresie pozostają także okoliczności, w jakich doszło do wręczenia powódce pisma zawierającego oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy i sposób zachowania jej przełożonych w kolejnych dniach – wskazujące, że pracodawcy realnie nie zależało na tym, by kontynuować zatrudnienie powódki.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo okazało się zasadne i podlegało uwzględnieniu w przeważającej części.

W pierwszej kolejności wskazać trzeba, że podstawę normatywną roszczenia o zasądzenie odprawy pieniężnej stanowi art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1474 z późn. zm., dalej: ustawa o zwolnieniach grupowych). Przewiduje on, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna. Zgodne zaś z brzmieniem art. 10 ust. 1 przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż zwolnienia grupowe.

W niniejszej sprawie spór między stronami sprowadzał się do odmiennej oceny, czy rozwiązanie stosunku pracy z powódką było wyłącznie rezultatem wystąpienia przyczyny niedotyczącej pracowników. W tym miejscu wskazać trzeba, że jako "wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy" należy rozumieć sytuację, w której bez zaistnienia przyczyn niedotyczących pracowników nie zostałaby podjęta indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (zob. wyrok SN z dnia 10 października 1990 r., I PR 319/90). Chodzi więc o sytuację, w której przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżące po stronie pracownika (o ile występują) same w sobie nie stanowiłyby podstawy podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Na tym tle wskazać trzeba, że w orzecznictwie dopuszczono w pewnych sytuacjach zrównanie sytuacji prawnej pracownika, na skutek działań którego dochodzi do rozwiązania stosunku pracy, z sytuacją pracownika, którego umowa o pracę zostaje rozwiązana wyłącznie z inicjatywy pracodawcy. Ma to miejsce przede wszystkim w sytuacji rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. (uchwała SN z dnia 2 lipca 2015 r., III PZP 4/15), rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> § 4 k.p., jeśli przyczyną rozwiązania była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika (uchwała SN z dnia 18 czerwca 2009 r. III PZP 1/09), czy wreszcie w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym, jeśli zaproponowane warunki obiektywnie nie są do przyjęcia dla danego pracownika (wyrok SN z dnia 1 kwietnia 2015 r. I PK 211/14).

Wobec powyższego podkreślić należy, że w niniejszej sprawie analizie podlegało jedynie ustalenie, czy przyczyna rozwiązania stosunku pracy pomiędzy stronami nie dotyczyła pracownika oraz czy działanie powódki stanowiło

współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. W sprawie bezspornym jest, że stosunek pracy między powódką i pozwanym uległ rozwiązaniu na skutek nie przyjęcia warunków zaproponowanych pracownikowi w wypowiedzeniu zmieniającym. W wypowiedzeniu tym pracodawca jako przyczynę wskazał likwidację Zespołu ds. (...) i (...) i utworzenie Referatu (...) i (...) Co do zasady więc nie ulega wątpliwości, że tego rodzaju zmiany organizacyjno-strukturalne stanowią przyczynę reorganizacji zatrudnienia, która nie dotyczy pracowników. W postępowaniu strona pozwana nie zdołała przy tym wykazać, że przyczyną reorganizacji była przedłużająca się nieobecność w pracy powódki, o czym była już mowa powyżej. Wskazać jednocześnie trzeba, że wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy. Rolą Sądu w niniejszym postępowaniu nie była zatem analiza następstw absencji powódki w pracy i wpływu jej stanu zdrowia na wykonywaną pracę, na czym skupiała się znaczna część wniosków dowodowych stron w niniejszej sprawie. Jeśli bowiem okoliczności te miały wpływ na wypowiedzenie powódce warunków pracy, powinny zostać wyartykułowane przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy.

Oś sporu sprowadzała się zatem do ustalenia, czy zaproponowane powódce nowe warunki pracy były usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz ujmując można było oczekiwać, że powódka powinna tę ofertę przyjąć. W ocenie Sądu warunki zaproponowane powódce były dla niej nie do przyjęcia i w rzeczywistości zmierzały do rozwiązania stosunku pracy.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że zmiana warunków pracy i płacy zaproponowana powódce – wbrew twierdzeniom strony pozwanej – miała charakter radykalny. Powódka pozbawiona została dodatku funkcyjnego w kwocie 495 zł, co, przy wysokości jej zasadniczego wynagrodzenia w kwocie 3400 zł, odpowiadało niemal 15 % jej wynagrodzenia, a zatem stanowiło znaczne obniżenie dochodów. A. F. wprost przyznała, że gdyby zaproponowano jej nowe warunki pracy i płacy niepozbawiające jej dodatku funkcyjnego lub utrzymujące jej wynagrodzenie na dotychczasowym poziomie, przyjęłaby je (k. 120v.)

Po drugie, nie sposób nie dostrzec zmiany w zakresie charakteru pracy na stanowisku zaproponowanym powódce. Dotychczas koordynowała ona pracę zespołu pracowników i podlegała bezpośrednio Sekretarzowi Gminy, zaś zgodnie z nowymi warunkami miała podlegać kierownikowi referatu, co wiązało się z degradacją w strukturze hierarchicznej urzędu. Tego rodzaju zmiana podległości służbowej ograniczała powódce możliwość rozwoju zawodowego i perspektywy awansu, a nadto wprowadzała dodatkowy element podległości służbowej, który stanowił ograniczenie jej samodzielności decyzyjnej i związanej z tym organizacji pracy.

Przedstawionej powódce propozycji zmiany warunków pracy i płacy nie można oceniać w oderwaniu od aktualnych uwarunkowań społeczno-gospodarczych. Obecny rynek pracy nazywany jest rynkiem pracowniczym – bezrobocie spada, dostrzegalna jest nadpodaż miejsc pracy, zwłaszcza dla pracowników wykwalifikowanych. To sprawia, że osoby poszukujące pracy mogą wybierać w ofertach zatrudnienia, co pośrednio prowadzi do wzrostu wynagrodzeń. Pracodawca musi bowiem oferować na tyle konkurencyjne warunki pracy, by pozyskać pracownika, którym zainteresowani są inni pracodawcy. Sama Wójt Gminy Z. w toku procesu przyznała, że niełatwo jest znaleźć wykwalifikowanego pracownika do zadań pozyskiwania środków zewnętrznych. Trudno nie dostrzec faktu, że do zorganizowanego przez pozwanego konkursu na stanowisko analogiczne do zaproponowanego powódce nie zgłosił się żaden kandydat. Skoro zatem nie znalazły się osoby chętne do podjęcia zatrudnienia na rzeczonych warunkach, to tym bardziej nie sposób obiektywnie oczekiwać, że warunki te przyjąć powinien wieloletni, doświadczony i ambitny pracownik, jakim była powódka.

Podkreślić przy tym jeszcze raz należy, że trzyosobowy zespół i jego koordynacja musiał zostać zreorganizowany z uwagi na odejście z pracy J. A. (1) i brak planu zatrudnienia innego pracownika na jej miejsce, choćby na zastępstwo. Rolą pracodawcy było zatem takie zorganizowanie nowej struktury, aby stanowiska pracy odpowiadały kwalifikacjom i doświadczeniu pracowników. Skoro zmiana weszła w życie po powrocie powódki do pracy, pracodawca mógł rozważyć zaproponowanie jej stanowiska kierowniczego, lub choćby podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego. Sąd

w niniejszym postępowaniu nie jest wprowadzić uprawniony do badania celowości i zasadności zmiany struktury organizacyjnej pracodawcy (zob. wyrok SN z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97), jednak zobligowany jest do ustalenia, czy dokonane zmiany nie skutkowały jedynie pozornym oferowaniem pracownikowi nowych warunków pracy. Biorąc pod uwagę ustalenia poczynione w sprawie, tj. fakt, że zadania zespołu, w którym pracowała powódka, z powodzeniem przejął de facto jeden pracownik, nie zaszła potrzeba zatrudnienia pracownika na zastępstwo powódki lub J. A. (2), a ostatecznie pracodawca tak zorganizował nowy referat, że czynności związane z pozyskiwaniem środków są realizowane na właściwym (nawet wyższym niż dotychczas) poziomie, to stwierdzić należy, że stanowisko zaoferowane powódce było pracodawcy zbędne. Uzasadnione jest zatem twierdzenie, że w istocie pracodawca dążył do jego zlikwidowania. Proponując powódce nowe warunki pracy i płacy pracodawca nie tylko godził się z tym, że powódka ich nie przyjmie, ale wręcz było to w jego dobrze rozumianym interesie. Taką oceną koresponduje też z zachowaniem osób reprezentujących pracodawcę, którym nie zależało na wyjaśnieniu powódce przyczyn decyzji pracodawcy lub choćby podjęciu jakiegokolwiek rozmowy na temat wizji dalszej pracy powódki na rzecz pozwanego. W realiach niniejszej sprawy zaproponowanie powódce niekorzystnych dla niej warunków pracy i płacy na stanowisku, którego utrzymywanie było nieuzasadnione z punktu widzenia interesów pracodawcy, może zostać zatem poczytane jako próba uniknięcia obowiązku wypłaty odprawy w sytuacji, gdyby pracodawca od razu zdecydował się na wypowiedzenie umowy o pracę.

Podsumowując, wskazane powyżej okoliczności nakazują stwierdzić, że pracodawca nie powinien był oczekiwać, iż pracownik przyjmie zaoferowane warunki pracy, a biorąc pod uwagę dodatkowo konkretne okoliczności dotyczące A. F., tj. jej cechy osobowości oraz dotychczasowy przebieg kariery zawodowej – z pewnością również nie powinien spodziewać się po niej ich przyjęcia. Jednocześnie postępowanie wykazało, że gdyby nie zaszła konieczność reorganizacji komórek organizacyjnych w zakładzie pracy pozwanego, decyzja o wypowiedzeniu umowy powódce nie zostałaby podjęta, gdyż pracodawca cenił pracę powódki i nie miał do niej jakichkolwiek zastrzeżeń. Co za tym idzie przyczyna rozwiązania stosunku pracy łączącego strony leżała wyłącznie po stronie pracodawcy.

Na skutek zaś rozwiązania umowy o pracę ze wskazanej powyżej przyczyny pracownik ma prawo do odprawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli był zatrudniony u danego pracodawcy powyżej 8 lat. Skoro powódka była zatrudniona u pozwanego ponad 10 lat, za uzasadnione należało uznać jej żądanie zapłaty odprawy w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (art. 8 ust 3 ustawy o zwolnieniach grupowych). Obliczone w ten sposób wynagrodzenie powódki wynosiło 4 269 zł, a zatem odprawa należna była w kwocie 12 807 zł i taka też suma podlegała zasądzeniu od pozwanego na rzecz powódki w punkcie 1. wyroku. W pozostałym zakresie powództwo co do roszczenia głównego podlegało oddaleniu. Zgodnie bowiem z brzmieniem § 6 pkt 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, stanowiące punkt wyjścia dla ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Sąd nie mógł zatem uwzględnić przy obliczaniu wynagrodzenia powódki dodatkowego wynagrodzenia rocznego (tzw. trzynastki), o co wnosila powódka. Wobec tego w tej części sąd powództwo oddalił.

Ponadto zasądzeniu podlegały odsetki ustawowe za opóźnienie. Podstawę prawną zasądzenia tego rodzaju roszczenia akcesoryjnego stanowi art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zgodnie z którym, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Sąd zasądził odsetki należne od dnia następnego po dniu wymagalności roszczenia. Skoro prawo do odprawy pieniężnej powstaje w dacie rozwiązania stosunku pracy, a ten ustał pomiędzy stronami w dniu 30 września 2018 roku, należy ocenić, że od dnia 1 października 2018 roku pracodawca opóźniał się ze spełnieniem świadczenia z tytułu przysługującej powódce odprawy.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 100 zdanie drugie k.p.c., który przewiduje, że w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań sąd może włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczonej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Istotą powództwa, z którym wystąpiła A. F., było żądanie zasądzenia odprawy pieniężnej i okazało się ono zasadne. Częściowe oddalenie powództwa było jedynie następstwem odmiennego obliczenia przez strony wysokości wynagrodzenia stanowiącego podstawę do ustalenia wartości odprawy pieniężnej, wobec czego uzasadniona jest ocena, że powódka uległa tylko co do nieznaczonej części swego roszczenia. W rezultacie na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 623 z późn. zm.) Sąd obciążył stronę pozwaną całą opłatą stosunkową od pozwu w kwocie 694 złotych, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

O nadaniu wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 4 269 złotych orzeczono stosownie do dyspozycji art. 477<sup>2</sup> k.p.c., który stanowi, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Kierując się zaprezentowaną argumentacją i przytoczonymi przepisami prawa, sąd orzekł, jak w sentencji wyroku.

Apelację od w/w wyroku wniósł pozwany reprezentowany przez adwokata i zaskarżył wyrok w części, w zakresie w jakim Sąd uwzględnił powództwo tj. w pkt 1 oraz pkt 3 i 4.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. obrazę prawa procesowego, która miała wpływ na wynik sprawy, a to w szczególności:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

a) dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów i formułowanie w uzasadnieniu wyroku wniosków i opinii niemających oparcia w faktach i zgromadzonym materiale dowodowym, wypowiedanie się przez Sąd w dziedzinach wymagających wiedzy specjalistycznej i to co do okoliczności, których żadna ze stron nie podnosiła, jak chociażby cechy osobowości powódki, które Sąd rzekomo był w stanie scharakteryzować i ocenić na podstawie pobieżnej obserwacji powódki podczas rozprawy, jak i stwierdzenie Sądu, iż brak chętnych kandydatów na stanowisko pracy oferowane przez Urząd Gminy Z. spowodowany był tym, iż oferta ta była nieatrakcyjna dla żadnego z potencjalnych kandydatów, a w konsekwencji wyprowadzenie z tego twierdzenia wniosku, iż tym bardziej stanowisko to nie mogło być atrakcyjne dla powódki, mimo iż okoliczności tych nie badał biegły posiadający wiadomości specjalne, ani tym bardziej wnioski te nie znajdują oparcia w materiale dowodowym, a są jedynie dowolnymi przypuszczeniami Sądu, na których oparcie wyroku było niedopuszczalne;

b) uznanie zeznań Wójta Gminy Z. w części za niewiarygodne, a to w zakresie, w jakim Wójt Gminy Z. przyznała, iż reorganizacja zespołu spowodowana była długotrwałym zwolnieniem lekarskim powódki i przyjęcie w miejsce zeznań Wójta założenia, iż już po odejściu pierwszego pracownika zespołu, Gmina winna była przeprowadzić reorganizację, co również jest twierdzeniem niepopartym materiałem dowodowym, a nadto wykraczającym poza kompetencje Sądu w tym zakresie, jak i zwyczajnie nielogicznym, ponieważ po odejściu pierwszego pracownika na zwolnienie lekarskie, zespół wciąż był w stanie funkcjonować, ponieważ w jego skład wchodziło jeszcze dwóch innych pracowników, czego nie można powiedzieć, że miało miejsce po przejściu na zwolnienie lekarskie również i strony powodowej, w konsekwencji czego Sąd nie bierze pod uwagę 1 iż sparaliżowanie i zablokowanie efektywnej pracy zespołu nastąpiło dopiero w momencie, kiedy pracę trzyosobowego zespołu wykonywały już nawet nie dwie osoby, a jedna, co wprost wskazuje na konieczność podjęcia realnych działań przez pracodawcę, tak by zapewnić rzeczywiste, a nie tylko teoretyczne wykonywanie powierzonych zespołowi prac;

c) uznanie za niewiarygodne zeznań Wójta Gminy Z. w części, w zakresie w jakim Wójt oświadczyła, iż nie mogła była przewidzieć, iż powódka nie przyjmie zaproponowanych jej warunków pracy, co w konsekwencji doprowadziło

Sąd do błędnej konkluzji, iż pracodawca wręczając wypowiedzenie zmieniające miał w rzeczywistości na celu rozwiązanie stosunku pracy z powódką, podczas gdy zeznania Wójt są spójne z resztą zgromadzonego materiału dowodowego, są logiczne i w sposób zupełny pozwalają zobrazować sytuację, jaka panowała wówczas w Urzędzie Gminy, a nadto nie sposób odebrać im przymiotu wiarygodności tylko z tej przyczyny, że powódce nie odpowiadały warunki zaproponowane jej przez pracodawcę, gdyż obiektywnie warunki te były uczciwe i nie nosiły charakteru szykany, co strona pozwana wykazała podczas trwania postępowania, czego jednakże Sąd nie wziął pod uwagę i zupełnie bezzasadnie odmówił wiarygodności ww. zeznaniom jedynie na podstawie tego, że miał z góry przyjętą wizję rozstrzygnięcia, a zgromadzone dowody w sprawie oceniał przez pryzmat przyjętego wcześniej założenia;

II. obrazę prawa materialnego polegającą na naruszeniu normy płynącej z art. 8 w zw. z art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez:

a. uznanie, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, w wyniku czego powódce należy się odprawa pieniężna, podczas gdy odmawiając przyjęcia zaproponowanych jej przez pracodawcę nowych - korzystnych - warunków pracy przyczyniła się ona do rozwiązania stosunku pracy, co skutkowało winno pozbawieniem jej prawa do otrzymania odprawy;

b. bezzasadne uznanie, iż pracodawca wręczając powódce wypowiedzenie zmieniające dążył w rzeczywistości do rozwiązania z nią stosunku pracy, podczas gdy ani osobowe, ani jakiegokolwiek inne źródła dowodowe zgromadzone w niniejszym postępowaniu nie potwierdzają takiej tezy postawionej przez Sąd, która to teza doprowadziła do błędnej konstatacji, iż powódce należy wypłacić odprawę.

W konsekwencji wniósł o:

1. wstrzymanie orzeczonego Wyrokiem Sądu I Instancji rygoru natychmiastowej wykonalności,
2. zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa,
3. zasądzenie kosztów procesu wg norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za obie instancje, względnie:
4. uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 3 czerwca 2019 r. powódka wniosła o oddalenie apelacji.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Przede wszystkim wskazać należy na brak uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przepisów prawa procesowego.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN

1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6 listopada 2003 roku II CK 177/02). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem twierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23 stycznia 2001 roku IV CKN 970/00, opubl: L., wyrok SN z 27 września 2002 roku II CKN 817/00 opubl: L.).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz stron. Dał temu wyraz w uzasadnieniu wyroku wskazując konkretnie, które dowody stanowiły podstawę dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych, a które nie i dlaczego. Zebrany w sprawie materiał był wystarczający do wydania wyroku w sprawie. Również zastosowane kryteria oceny nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Zauważyć należy, że Sąd Rejonowy wyjaśnił jednoznacznie, że odmówił wiary zeznaniom wójta B. K. w zakresie w jakim wskazała, że powodem reorganizacji w urzędzie była nieobecność powódki i pozostawanie zespołu bez koordynatora albowiem są one w tym zakresie sprzeczne z dowodami na których Sąd się oparł ustalając stan faktyczny chociażby z zeznaniami sekretarz M. M., która podała, że praca wykonywana w zespole była na miarę jednego pracownika wobec czego wniosowała o włączenie zespołu do referatu. A zatem oznacza to, że reorganizacja nie była spowodowana długą nieobecnością powódki z powodu choroby. Nadto przed powódką na zwolnienie lekarskie poszła inna pracownica z trzyosobowego zespołu, którego koordynatorem była powódka i wójt wiedział, że nie wróci ona do pracy do czasu przejścia na emeryturę. A zatem jak słusznie ustalił Sąd Rejonowy pozwany musiał przeprowadzić reorganizację w zespole prowadzonym przez powódkę albowiem utrzymanie funkcji koordynatora w zespole dwuosobowym było wbrew regulaminowi obowiązującemu w urzędzie w Z..

Sąd Rejonowy odmówił także wiary zeznaniom Wójta Gminy Z. w części w jakim wójt oświadczyła, że nie mogła przewidzieć, iż powódka nie przyjmie zaproponowanych jej warunków pracy. Słusznie bowiem podkreślił Sąd, że obiektywne przesłanki wskazują na fakt, że powódka w wyniku wypowiedzenia zmieniającego faktycznie została zdegradowana w zakresie stanowiska co wiązało się z utratą dodatku do wynagrodzenia w znacznej wysokości tj. w kwocie 495 zł i podporządkowaniu kierownikowi działu, w którym miała pracować. Trudno zatem w takich okolicznościach przypuszczać, że powódka jako wieloletni pracownik, do którego nigdy nie było zastrzeżeń do wykonywanych zadań przyjmie nowe niekorzystne warunki pracy.



Mając zatem na względzie powyższe zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. należy uznać za chybiony.

Za nieuzasadniony należy także uznać zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego tj. art. 8 w zw. z art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 z późn. zm.) konkretyzuje, że z brakiem przyczyn dotyczących pracowników ma się do czynienia wówczas, gdy przyczyny ekonomiczne lub organizacyjne stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Według art. 8 ust. 1 wskazanej wyżej ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

W myśl ust. 2 art. 8 w/w ustawy, przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

Ust. 3 art. 8 w/w ustawy stanowi, że odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy (ust. 4 art. 8).

Art. 10 ust. 1 w/w ustawy, przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

W przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu (ust. 2 art. 10).

Zgodnie z art. 10 ust. 3, pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy w okolicznościach określonych w ust. 3 powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom przysługuje, przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy. Prawo do dodatku wyrównawczego nie przysługuje pracownikom, których szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynika z art. 41 Kodeksu pracy (ust. 4 art. 10).

Dla oceny, czy rozwiązanie umowy o pracę na skutek nie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika, kluczowe jest ustalenie powodów, dla których nie przyjął on oferty pracodawcy.

W każdym razie należy dokonać analizy, na gruncie okoliczności konkretnej sprawy, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że zasadnie można było z góry zakładać, że pracownik ich nie przyjmie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2009 r. II PK 38/09 LEX nr 560731 i przywołane tam judykaty). Odmowa taka może być oceniona jako współprzyczyna, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy można było zakładać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Inaczej będzie w sytuacji gdy nowe warunki będą nosiły znamiona szykany, będą skrajnie niedogodne dla pracownika np. będą wiązały się z radykalnym obniżeniem wynagrodzenia przy niezmiennych wymaganiach. (vide: wyrok SN z dnia 21 sierpnia 2008 r., sygn. akt II PK 67/08, wyrok SN z 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, wyrok SN z 4 lipca 2001 r., I PKN 521/00)

Odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przysługuje pracownikom, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą, a nie pracownikom, którym pracodawca zmienia warunki pracy lub płacy i proponuje w dobrej wierze dalsze zatrudnienie tak i świadczenia w razie utraty zatrudnienia na skutek odmowy przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego winny przysługiwać tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. (por. wyrok SA w Krakowie z dnia 19 maja 2016 r., III AUA 1004/15, opubl. LEX nr 2080868, wyrok SN z 1 kwietnia 2015 r., I PK 211/14, opubl. LEX nr 1745824, wyrok SN z 3 listopada 2010 r., I PK 80/10, opubl. LEX 725010, wyrok SN z 8 października 2009 r., II PK 113/09, opubl. LEX nr 558296)

Rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika - art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 tej ustawy. W takiej bowiem sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy. (wyrok SN z 27 sierpnia 2013 r., II PK 340/12, opubl. LEX nr 1409529)

Zatem decydujące jest jakie były przyczyny wypowiedzenia i czy były one wyłącznie po stronie pracodawcy i czy też jednak w jakiej części także po stronie pracownika. Wbrew wywiadowi zawartym w apelacji Sąd Rejonowy przeprowadził w tym zakresie bardzo szeroki i szczegółowe wywody prawne, z którymi Sąd Okręgowy zgadza się w całości. Sąd I instancji skrupulatnie opisał każdą z okoliczności, która uprawniała powódkę do odmowy przyjęcia zaproponowanych nowych warunków pracy i płacy. Przede wszystkim wypowiedziano powódce warunki umowy o pracę w części dotyczącej stanowiska inspektora w Zespole ds. (...) i (...), wynagrodzenia w kwocie 3.400 zł oraz dodatku funkcyjnego w kwocie 495 zł za koordynowanie zespołem, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację Zespołu ds. (...) i (...) i utworzenie Referatu (...) i (...). Powódce zaproponowano w piśmie nowe warunki pracy tj. stanowisko inspektora do spraw pozyskiwania środków zewnętrznych w utworzonym Referacie (...) i (...) i wynagrodzenie 3.400 zł. Jako inspektor miała podlegać Kierownikowi Referatu (...) i (...)

Zatem nie może być wątpliwości, że zaproponowane stanowisko nie było adekwatne do doświadczenia powódki i stanowiło degradację. Także zaproponowane wynagrodzenie stanowiło uzasadnioną podstawę do odmowy przyjęcia propozycji nowych warunków pracy i płacy. Miało ono kształtować się na poziomie 3.400 złotych miesięcznie, w sytuacji gdy dotychczas jej pensja wynosiła 3.400 zł plus dodatek funkcyjny w kwocie 495 zł. Jest to zatem znaczne obniżenie uposażenia, bo aż o około 15%. W takiej sytuacji trudno się dziwić, że decyzja pracodawcy nie mogła spotkać się z akceptacją ze strony powódki.

W kontekście więc powyższego odmowa przyjęcia przez powódkę proponowanych jej warunków zatrudnienia nie doprowadziła do powstania współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy. Mając powyższe na uwadze zgodzić się należy z Sądem Rejonowym, że powódka mogła odmówić propozycji przyjęcia nowych warunków pracy. Były to okoliczności, które obiektywnie uzasadniały stanowisko powódki, a do tego miały one tego typu charakter, że pozwany składając powódce określonej treści propozycję winien się liczyć i przewidywać fakt podjęcia tego typu decyzji przez powódkę. W tym stanie nie doszło w związku z odmową przyjęcia przez powódkę zaproponowanych jej warunków zatrudnienia do powstania współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 z późn. zm).

A zatem zarzuty naruszenia prawa materialnego art. 8 w zw. z art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników należy uznać za niezasadne

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż rozwiązanie stosunków pracy z powódką nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika. Powoduje to, że zgłoszone żądania zasądzenia odprawy pieniężnej były uzasadnione. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

Przewodniczący Sędziowie

K.K.-W.