

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 listopada 2018r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Protokolant st. sekr. sądowy Barbara Małecka

po rozpoznaniu w dniu 20 listopada 2018r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa W. S. (1)

przeciwko Państwowemu Gospodarstwu (...) Regionalny Zarząd Gospodarki Wodnej w B.

o odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy

1. Powództwo oddala.
2. Zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 2 700zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Bożena Makowczenko

Sygn. akt IV P 206/18

UZASADNIENIE

Powódka **W. S. (1)** wniosła w pozwie o ustalenie, iż przysługuje powódce od pozwanego byłego pracodawcy odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia z tytułu rozwiązania przez nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, w terminie dwóch miesięcy od dnia przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę i w konsekwencji o zasądzenie od pozwanego kwoty 13921,83 zł wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 20 lutego 2018r. do dnia zapłaty.

Nadto, wniosła powódka o zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych o ile nie zostanie złożony spis kosztów.

W uzasadnieniu wskazywała, że do dnia 31 grudnia 2017r. była pracownikiem Regionalnego Zarządu Gospodarki Wodnej w W. Zarząd Zlewni w G. Nadzór Wodny w A. na stanowisku kierownika robót ds. Administracyjno – Organizacyjnych oraz (...). Z dniem 1 stycznia 2018r. wszyscy pracownicy (...), w tym powódka, stali się pracownikami pozwanego, na podstawie art.23¹ §1 kp. W dniu 9 lutego 2018r. powódka otrzymała porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, datowane na dzień 31 stycznia 2018r. W treści owego porozumienia zaproponowano powódce pracę na stanowisku kierownika działu (...). Jako datę zmiany stanowiska pracy wskazano dzień 1 lutego 2018r. a więc wcześniejszy niż data faktycznego przedstawienia powódce rzeczzonego porozumienia. Porozumienie to nie zawierało przy tym przyczyny uzasadniającej zmianę warunków zatrudnienia. Nie wynikał z niego także zakres obowiązków na

zapropnowanym stanowisku. Powódka nie przystała na zaproponowane jej warunki i pismem z dnia 12 lutego 2018r. oświadczyła, że odmawia ich przyjęcia i jednocześnie wnosi o rozwiązanie stosunku pracy w trybie art.23¹ §4 kp.

W ocenie powódki, zaproponowane jej warunki pracy były dla niej niekorzystne. Wiązały się z obniżeniem kwoty wynagrodzenia brutto o 38,61 zł. W związku z tym należna jest powódce odprawa o której mowa w art.8 ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca – **Państwowe Gospodarstwo (...) Regionalny Zarząd Gospodarki Wodnej w B.** – powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wraz z opłatą skarbową.

Przyznał pozwany, iż bezspornym w sprawie pozostaje fakt, iż powódka do dnia 31 grudnia 2017r. była pracownikiem Regionalnego Zarządu Gospodarki Wodnej w W. Zarząd Zlewni w G. Nadzór Wodny a od dnia 1 stycznia 2018r. wszyscy pracownicy (...), w tym powódka, stali się pracownikami pozwanego, na podstawie art.23¹ §1 kp. W związku z przejściem pracowników nowy pracodawca przeprowadził, między innymi z powódką, rozmowę na temat jej oczekiwań odnośnie pracy u nowego pracodawcy. Powódka kategorycznie oświadczyła, że nie chce kontynuować pracy na dotychczasowym stanowisku i zamierza przejść na emeryturę. Z uwagi na zapis art.23¹ kp i obowiązki z niego wynikające po stronie nowego pracodawcy, przeprowadzono z pracownikiem negocjacje odnośnie jego oczekiwań i ewentualnego ustalenia nowego stanowiska pracy bez zmniejszenia wynagrodzenia i zmiany innych istotnych warunków zatrudnienia. Przekazano również pracownikowi dokument pod nazwą Porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 31 stycznia 2018r. przy czym należy wskazać, że była to tylko i wyłącznie propozycja, która jednak nie została przez powódkę przyjęta. Poza tym nie prowadziła ona do żadnych niekorzystnych dla niej postanowień. Brak podpisu powódki także nie skutkował żadnymi negatywnymi konsekwencjami dla powódki.

Powódka następnie, pismem z dnia 12 lutego 2018r. rozwiązała stosunek pracy bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem na podstawie art.23¹ §4 kp. Pozwany dalej podkreślił, iż brak akceptacji przez powódkę w/w porozumienia w niczym nie zmieniło dotychczasowych warunków pracy powódki. Tym samym decyzja powódki wynikała tylko i wyłącznie z przyczyny leżącej po stronie samego pracownika a wiązało się z chęcią zakończenia pracy zawodowej i przejściem na zasłużoną emeryturę.

Taki stan faktyczny, w ocenie pozwanego, powoduje, iż powódce nie przysługuje roszczenie z art.8 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikiem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przywołał dalej pozwany treść uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18.06.2009r. wydanej w sprawie III PZP 1/09, a mianowicie, że określonej w zdaniu drugim art.23¹ §4 kp fikcji rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem nie należy nadawać znaczenia wykraczającego poza wskazany w ten sposób tryb rozwiązania stosunku pracy. Nie ma podstaw do rozszerzenia ustawowo zdefiniowanego trybu rozwiązania stosunku pracy o elementy innej kategorii. Dotyczy to w szczególności kategorii przyczyn wypowiedzenia.

O przyczynach wypowiedzenia art.23¹ §4kp w ogóle nie stanowi. Nie ma żadnych powodów do zrównania ze sobą rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jako kategorii i przesłanki innej regulacji prawnej, regulacji tzw. zwolnień grupowych. W podsumowaniu uzasadnienia SN stwierdził, iż nie ma podstawy uprawniającej pracownika rozwiązującego stosunek pracy w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę do odprawy przewidzianej w razie rozwiązania stosunku pracy spowodowanego przyczynami które leżą po stronie pracodawcy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka W. S. (1) na podstawie umowy o pracę z dnia 24 listopada 1993r. zatrudniona została w Okręgowej Dyrekcji Gospodarki Wodnej w W. Gospodarstwie (...) w G. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy początkowo jako główny specjalista a od 1 stycznia 1994r. jako główna księgowa. Następnie, na skutek reorganizacji, od 1 stycznia 2000r. pracodawcą powódki stał się Regionalny Zarząd Gospodarki Wodnej w W. Gospodarstwo (...) w G..

Wobec uwzględnienia prośby powódki o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 lipca 2004r. w związku z jej przejściem na emeryturę, stosunek pracy w tej dacie został rozwiązany a powódka przeszła na emeryturę.

Następnie, w dniu 3 sierpnia 2004r. powódka zawarła ze swoim byłym pracodawcą nową umowę o pracę, na mocy której zatrudniona została ponownie jako główna księgowa w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 31 grudnia 2010r., na skutek likwidacji Gospodarstwa (...) w G., stosunek pracy powódki wygasł a w dniu 1 stycznia 2011r., na skutek zawarcia w dniu 30 listopada 2010r. umowy o pracę, zatrudniona została powódka w (...) w W. na czas nieokreślony na stanowisku kierownika robót do spraw księgowości w Nadzorze Wodnym w G. Zarządzie Zlewni P., B. i C. w G.. Od dnia 1 kwietnia 2011r. powódka pracowała jako kierownik robót do spraw finansowo – księgowych, administracyjnych i pracowniczych. Wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 3120 zł, dodatek funkcyjny 300 zł a premia regulaminowa w wysokości 13% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego. Po kolejnych zmianach organizacyjnych, od dnia 1 maja 2014r. stanowisko powódki określone było jako Kierownik Robót do spraw Administracyjno – Organizacyjnych oraz (...).

/dowód: akta osobowe powódki/

Pismem z dnia 30 listopada 2017r. pracodawca powiadomił powódkę, iż nowym pracodawcą powódki stanie się z dniem 1 stycznia 2018r. Państwowe Gospodarstwo (...) a przyczyną owego przejścia jest przekształcenie dotychczasowego pracodawcy – (...) w jednostkę organizacyjną Państwowego Gospodarstwa (...), na podstawie art. 525 ust.7 ustawy z dnia 20 lipca 2017r. Prawo wodne. W piśmie nadto wskazano, iż w terminie 2 miesiące od daty przejścia pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać z nowym pracodawcą stosunek pracy a rozwiązanie umowy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Od dnia 1 stycznia 2018r. zatem powódka stała się pracownikiem Państwowego Gospodarstwa (...) w B..

/dowód: kopia pisma k. 8- 9/

W nowym podmiocie obowiązywała inna struktura organizacyjna w porównaniu z poprzednim pracodawcą powódki. Funkcjonował inny Regulamin Organizacyjny. W miejsce jednego pionu administracyjno – finansowego istniały dwa odrębne piony tj. dział administracyjny i dział finansowo – księgowy. Z nowym Regulaminem Organizacyjnym i Regulaminem Wynagradzania wszyscy pracownicy, w tym i powódka, zostali zapoznani w dniu 3 stycznia 2018r.

/dowód; oświadczenia – akta osobowe powódki/

Od dnia 3 stycznia 2018r. kierownikiem zespołu kadr u pozwanego jest I. K.. Jej zadaniem, po przejściu pracowników z G., stało się dostosowanie zasad ich zatrudniania do obowiązującej w tym podmiocie struktury. Chodziło zarówno o wynagrodzenia pracowników jak i o ich stanowiska. W obowiązującym u pozwanego regulaminie wynagradzania nie przewidziano premii regulaminowej, jak to miało miejsce w poprzednim miejscu pracy powódki, ale istniała premia uznaniowa. Nadto, o czym mowa była już wcześniej, nie istniało stanowisko jakie zajmowała powódka – te dwa działy, którymi do tej pory zarządzała powódka, zostały tu rozdzielone a kadry prowadzone są wyłącznie w B.. Rozpoczęto zatem przygotowywanie nowych zasad zatrudnienia pracowników a ich zmiana miała się odbywać co do zasady na mocy zawieranych z pracownikami porozumień.

O możliwych zmianach w tym zakresie z pracownikami zatrudnionymi w G. już na początku stycznia 2018r. rozmawiała E. K. (1) – nowy dyrektor Zarządu Zlewni w G.. Spotkanie z pracownikami odbyło się w dniu 9 stycznia 2018r. Wyraźnie poinformowano pracowników, iż nie planowane są zwolnienia z pracy a wszyscy pracownicy przeszli do nowego podmiotu z dotychczasowymi zasadami zatrudnienia. E. K. (1) podała też, że wszyscy pracownicy mają otrzymać propozycje nowych warunków zatrudnienia, które to mogą być przez nich przyjęte lub też mogą być przez nich nie przyjęte. O składaniu takich propozycji wiedziała też powódka i takiego oczekiwała.

W dniu 9 lutego 2018r. powódka otrzymała z kadr w B. pismo zatytułowane „Porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę”. Podano w nim, iż zawarte zostało w dniu 31 stycznia 2018r. a zaproponowano by z dniem 1 lutego 2018r. dotychczasowe zasady zatrudnienia powódki uległy zmianie w taki sposób, że stanowisko na jakim pracować będzie powódka będzie stanowiskiem kierownika działu (...). Wynagrodzenie powódki określono na poziomie 3835 zł wynagrodzenia zasadniczego oraz pozostałe świadczenia wynikające z regulaminu wynagradzania.

/dowód: zeznanie św. I. K. k. 53-54, E. K. – k. 5454v, D. Ś. k. 54v, zeznanie powódki W. S. k. 54v-55, pismo k. 10/

Pismem z dnia 12 lutego 2018r. skierowanym do pracodawcy powódka oświadczyła, że odmawia przyjęcia nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych w piśmie jakie otrzymała a nadto, iż na podstawie art.23¹ §4 kp wnosi o rozwiązanie umowy o pracę.

/dowód: kopia pisma powódki k. 11/

Stosunek pracy powódki na skutek złożonego przez powódkę oświadczenia, rozwiązany został w dniu 19 lutego 2018r.

W piśmie natomiast z dnia 7 marca 2018r. powódka zawarła skargę skierowaną do pracodawcy, w której zarzuciła, że pozbawiono jej odprawy pieniężnej z tytułu przejścia na nowego pracodawcę. Nadto, wskazała w piśmie powódka, że od dnia 1 lutego 2018r. zmniejszono jej wynagrodzenie o kwotę 38,61 zł a to na skutek wręczenia porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy. Porozumienie to powódka określiła i zakwalifikowała jako wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy a zatem winno zawierać przyczynę uzasadniającą zmianę warunków zatrudnienia oraz winno być skonsultowane ze związkami zawodowymi. Podała dalej powódka, iż zmniejszenie jej wynagrodzenia odbiera jako istotną zmianę warunków zatrudnienia co uzasadnia wnioskowane świadczenie w postaci odprawy pieniężnej. Zarzuciła też powódka pracodawcy, iż nie zachował terminu o jakim mowa w art.23¹ kp do przedstawienia nowych warunków zatrudnienia. Generalnie, wskazywała powódka, iż po przejściu pracownika winny być przez nowy podmiot stosowane postanowienia, którymi powódka była dotąd objęta a nowe warunki mogły być wyłącznie korzystniejsze dla powódki.

Zdaniem powódki, zmuszona była do odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia i do skorzystania z możliwości rozwiązania umowy a w tej sytuacji przyczyna tego leży po stronie pracodawcy.

/dowód: pismo k. 15-16/

Zważyć należy, co następuje:

Zgodnie z treścią przepisu art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z dnia 22 maja 2003 r.) jej przepisy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nie przekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 ustawy. Oznacza to, że pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy 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 (art.8 ustawy).

A zatem, podstawową przesłanką stosowania art. 10 ustawy jest konieczność rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Z żadną z wymienionych wyżej przesłanek, w ocenie Sądu, w sprawie niniejszej nie mamy do czynienia.

Po pierwsze, podkreślić należy, iż nie mamy do czynienia z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy. Instytucja o jakiej mowa w art. 23¹ kp, na mocy której pracownik niejako automatycznie „przechodzi” do nowego pracodawcy wraz ze swoimi warunkami zatrudnienia, co do zasady zakłada brak zwolnień pracowników. Pracownik bowiem „przejmowany” znajduje się w sytuacji kontynuacji zatrudnienia. Oprócz informacji o przejściu, nie otrzymuje on żadnych oświadczeń woli ani też takich składać nie musi. Uprawnienie jakie przyznaje pracownikowi art. 23¹ § 4 kp nie oznacza przy tym, iż skorzystanie z niego przez pracownika skutkuje zobowiązaniem pracodawcy do wypłaty temuż pracownikowi odprawy pieniężnej o jakiej mowa w cytowanej wyżej ustawie.

Słusznym wydaje się przywołanie w tym miejscu tezy zawartej w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 23 lutego 2010r. wydanego w sprawie II BP 11/09, a mianowicie;

„Nie ma podstawy uprawniającej pracownika rozwiązującego stosunek pracy w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę do odprawy przewidzianej w razie rozwiązania stosunku pracy spowodowanego przyczynami, które leżą po stronie pracodawcy.”

W ocenie SN bowiem na mocy art. 23¹ § 4 kp pracownik uzyskał uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę wyłącznie z powodu przejścia zakładu pracy. Jest to konsekwentnie jedyna przyczyna uzasadniająca dokonanie rozwiązania stosunku pracy, którą można wiązać z ustawową konstrukcją rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem fikcyjnie ustanowioną w art. 23¹ § 4 kp.

W uzasadnieniu orzeczenia SN przypomina swój wcześniejszy wyrok wydany w sprawie III PZP 1/09, gdzie uznał, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23¹ § 4 Kodeksu pracy nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika. Dotyczy to zatem jedynie sytuacji, jak wydaje się wyjątkowych, w których przejście zakładu pracy pociąga za sobą poważne zmiany na niekorzyść pracownika. W takich sytuacjach pracownik wprawdzie inicjuje rozwiązanie stosunku pracy, lecz korzystając z zapewnionej mu w art. 23[1] § 4 kp możliwości rozwiązania stosunku pracy, czyni to z przyczyn, które leżą po stronie pracodawcy. W takim sensie uprawnienie do odprawy pozostaje w związku z kodeksową instytucją przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, które nie powinno powodować istotnego pogorszenia warunków pracy.

W uzasadnieniu powołanej uchwały Sąd Najwyższy podniósł, że niezależnie od tego, jakie znaczenie nada się określonym w art. 23¹ § 4 kp skutkom przypisanym w prawie pracy do rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem nawet wtedy, gdy skutki te odnoszą do aktualnego pracodawcy, to tylko z tego powodu nie powstanie uprawnienie do odprawy pieniężnej, skoro muszą zachodzić wszystkie przesłanki odprawy określone w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracowników. (...) pracownika na podstawie art. 23¹ § 4 KP skutkami, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem, nie może zatem, samo przez się, stanowić podstawy do przyznania mu odprawy określonej w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracowników. Stosownie do tego przepisu odprawa przysługuje w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia. Do jej warunków, oprócz rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę (także na mocy porozumienia stron) i określonej minimalnej liczby zatrudnienia pracowników, należy rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 1 ustawy). Na podstawie art. 10 tej ustawy odprawa przysługuje także, w przypadku tzw. zwolnień indywidualnych, jeżeli następują one wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracowników.

Dalej, SN podał, iż z zastosowania trybu rozwiązania stosunku pracy określonego w art. 23¹ § 4 KP wynika tylko tyle, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę i że powodem tego rozwiązania było przejście zakładu pracy. To ustalenie nie stwarza podstawy do przyznania pracownikowi odprawy, bo to pracownik korzystał z powodu przejścia zakładu pracy i może to być powód dotyczący wyłącznie pracownika bez możliwości uznania go za przyczynę dotyczącą pracodawcy (niedotyczącą pracownika w rozumieniu przepisów o zwolnieniach grupowych).

A zatem, mając na uwadze przywołane wyżej rozważania Sądu Najwyższego, wypada stwierdzić, iż ustalony w niniejszej sprawie stan faktyczny nie daje podstaw by uznać, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Pracodawca nie złożył powódce żadnego oświadczenia, które miałyby doprowadzić do definitywnego rozwiązania stosunku pracy. Złożenie przejętym pracownikom propozycji zmian w ich warunkach zatrudnienia (także płacowych) mieściło się w uprawnieniach pracodawcy i nie było sprzeczne z regulacją art.23¹ kp. Propozycje zmian jakie powódka otrzymała w piśmie opatrzonym datą 31 stycznia 2018r. mogły być przez nią przyjęte i wówczas warunki zatrudnienia powódki uległyby zmianie. Do decyzji samej powódki należało czy je przyjmie czy też je odrzuci. Zresztą, o takowym wyborze wszyscy pracownicy byli wcześniej poinformowani. Twierdzenie przy tym powódki jakoby odmowa przyjęcia tych propozycji oznaczała zwolnienie z pracy pozostało gołosłowne. Co więcej, wydaje się iż powódka jako długoletni pracownik, zatrudniony zresztą na stanowisku kierowniczym i to mający w swoim zakresie obowiązków zajmowanie się sprawami kadrowymi, winien mieć pełną wiedzę i świadomość co do znaczenia pisma z dnia 31 stycznia 2018r. i jego skutku w przypadku tak podpisania się pod nim jak i odmowy wyrażenia zgody na zaproponowane w nim warunki.

Tak więc, pismo to w żadnym razie nie było wypowiedzeniem zmieniającym, jak zdaje się twierdzić powódka. Nadto, odmowa podpisania go nie spowodowała zmniejszenia wynagrodzenia powódki gdyż – co sama powódka zresztą ostatecznie przyznała – warunki pracy i płacy powódki do ostatniego dnia jej zatrudnienia pozostały takie same, czyli takie jak przed 31 grudnia 2017r.

I wreszcie, jak wskazuje na to Sąd Najwyższy, celowym jest zwrócenie w tym miejscu uwagi na powody, dla których powódka rozwiązała stosunek pracy z pozwanym.

Jak wywodziła, uczyniła to dlatego, iż uznała, iż zaproponowane jej warunki zatrudnienia w piśmie z dnia 31 stycznia 2018r. były dla niej krzywdzące a jej wynagrodzenie uległo obniżeniu o kwotę 38,61 zł.

Na marginesie tylko Sąd pragnie tu zauważyć, iż na mocy porozumienia z pracownikiem – również po przejściu tego pracownika na podstawie art.23¹ kp - zmiana wynagrodzenia może spowodować także jego zmniejszenie.

Do zmiany tej jednak nie doszło – powódka nie podpisała porozumienia co spowodowało, iż aktualne pozostały jej dotychczasowe warunki zatrudnienia, w tym płacowe. Sąd nie dopatrzył się żadnych powodów, dla których decyzja o rozwiązaniu umowy mogła być uznana za zrozumiałą i słuszną. O ile rzeczywiście zsumowanie wszystkich składników wynagrodzenia liczonego na „nowych” zasadach pokazało, iż byłoby ono mniejsze o tę kwotę to jednak – jak wyjaśniała to kadrowa pozwanego – stało się tak na skutek omyłki czy błędnych założeń poszczególnych „starych” składników wynagrodzenia powódki. I. K. zeznawała, iż dostosowując nowe warunki zatrudnienia pracowników na celu miała zachowanie dotychczasowego wynagrodzenia przy nowych strukturach funkcjonowania podmiotu. Błędnie zatem założono, iż premia powódki liczona była tylko od wynagrodzenia zasadniczego podczas gdy liczono ją też od dodatku funkcyjnego i stąd kwota zasadniczego wynagrodzenia powódki była niższa aniżeli powódka oczekiwała. Powódka kwestii tej jednak – przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy – nie wyjaśniła. Nie miała przecież na to żadnego terminu a odmowa podpisania porozumienia pozostawiła jej dotychczasowe warunki płacy.

Nawet jednak zakładając owo zmniejszenie wynagrodzenia powódki za możliwe, Sąd jest zdania iż taka sytuacja nie mieści się w pojęciu sytuacji wyjątkowych – jak wskazywał na to Sąd Najwyższy w cytowanym wyżej wyroku. Nie może tu być bowiem mowy ani o sytuacji, w której przejście zakładu pracy pociągało za sobą poważne zmiany na

niekorzyść powódki jak i o sytuacji gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść powódki.

W świetle powyższego żądanie powódki uznać należało za nieuzasadnione i stąd orzeczono o oddaleniu powództwa w całości.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu o jakiej mowa w art.98§1 kpc.