

Sygn. akt VIII **Pa 196/17**

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2018 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy-Klimek</b> <b>SSR del. Magdalena Kimel</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 15 marca 2018r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** Z. L., N. B., J. S., J. K., K. Z.

**przeciwko** (...) S.A. (...) Chodnikowe (...) Oddział w K.

**o** odprawę

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w T. G.

**z dnia** 20 września 2017 r. **sygn. akt** IV P 498/16

**oraz zażalenia** pozwanej

**na postanowienie** zawarte w punkcie 6 wyroku Sądu Rejonowego w T. G.

**z dnia** 20 września 2017 r. **sygn. akt** IV P 498/16

1) zmienia zaskarżony wyrok:

a) w punkcie 1, 4 i 5 w ten sposób, że oddala powództwo,

b) w punkcie 3 w ten sposób, że odstępuje od obciążania powoda J. S. kosztami zastępstwa procesowego pozwanej;

2) zasądza od powoda J. S. na rzecz pozwanej kwotę 2 018,76 zł (dwa tysiące osiemnaście złotych i siedemdziesiąt sześć groszy) tytułem zwrotu spełnionego świadczenia;

3) oddala apelację w pozostałym zakresie;

4) oddala zażalenie;

5) znosi pomiędzy stronami koszty procesu w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 196/17

## UZASADNIENIE

Powodowie N. B., J. K., Z. L., J. S. i K. Z. wnieśli o zasądzenie od pozwanego (...) S.A. (...) Chodnikowe (...) Oddział w K. odpraw pieniężnych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2016r. do dnia zapłaty oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Każdy z powodów sprecyzował w pozwie swoje roszczenie do kwoty:

- powód N. B. - 3.700 zł. tytułem dwumiesięcznej odprawy,
- powód J. K. – 13.382,88 zł tytułem trzymiesięcznej odprawy,
- powód Z. L. – 10.255,52 zł tytułem trzymiesięcznej odprawy,
- powód J. S. – 2.018,76 zł. tytułem jednomiesięcznej odprawy,
- powód K. Z. – 10.960,56zł. tytułem trzymiesięcznej odprawy.

Pozwana wniosła o oddalenie powództw i zasądzenie kosztów procesu.

Wyrokiem z dnia 20.09.2017r. Sąd Rejonowy w T. G., zasądził na rzecz powoda J. S. 2018,76zł. tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami od 1.09.2016r., oddalił powództwa pozostałych powodów, obciążył pozwaną kosztami procesu w związku z uwzględnieniem roszczenia powoda J. S., odstąpił od obciążania pozostałych powodów kosztami zastępstwa procesowego pozwanej.

Sąd I instancji ustalił, że powodowie byli zatrudnieni u poprzednika prawnego pozwanej w charakterze operatorów maszyn (...). Z dniem 14.03.2016r. powodowi zostali przejęci przez pozwaną wraz z wszystkimi pozostałymi pracownikami. Pod koniec marca 2016r. powodowie otrzymali od pozwanej wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Każdemu z powodów zaproponowano podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego, przyznanie dodatku integracyjnego w kwocie 700 zł miesięcznie przez okres 1 roku, zmianę miejsca świadczenia pracy na K. ul. (...) i uchylenie wszelkich warunków pracy i płacy wynikających z obowiązującego u poprzedniego pracodawcy przepisów. Każdy z powodów przed upływem połowy okresu wypowiedzenia złożył pozwanej oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, wskutek czego ich stosunki pracy rozwiązały się z dniem 30 czerwca 2016r. Na dzień rozwiązania umów o pracę, powodowie następujący posiadali staż pracy i otrzymywali wynagrodzenie:

- powód N. B. ponad 5 lat, z wynagrodzeniem 3.037,65 zł.,
- powód J. K. ponad 12 lat, z wynagrodzeniem 3.714,34 zł.,
- powód Z. L. ponad 12 lat, z wynagrodzeniem 3.143,41 zł.,
- powód J. S. – ponad rok, z wynagrodzeniem 2.506,51 zł.,
- powód K. Z. – ponad 12 lat, z wynagrodzeniem 3985,92 zł.

Jak ustalił Sąd Rejonowy wszyscy powodowie odmówili przyjęcia nowych zaproponowanych im warunków pracy, uzasadniając to wyłącznie uciążliwością związaną z dojazdem do pracy. Powodowie do tej pory świadczyli pracę na hali na terenie P., u pozwanej natomiast mieli pracować w K. K., co znacznie wydłużało czas dojazdu do pracy części powodów. W zamian za to pozwana zaproponowała przejmowanym pracownikom albo zapewnienie im dojazdu

poprzez wynajęcie busa albo dodatek do pensji. Przeprowadzona wśród pracowników na ten temat ankieta wykazała, że pracownicy opowiedzieli się w większości za przyznaniem im dodatku do pensji. W efekcie pozwana przyznała pracownikom dodatek w wysokości 700 zł miesięcznie na okres jednego roku i jak ustalono przedłużono jego wypłatę o kolejny rok tylko w niższej wysokości 500 zł miesięcznie. Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że powodom zaproponowano podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego i tak powodowi:

- N. B. z kwoty 14 zł. na godzinę na kwotę 14,5 zł
- J. K. – z kwoty 17 zł. to na godzinę na kwotę 17,5 zł
- Z. L. z kwoty 18 zł. na godzinę na kwotę 18,5 zł
- J. S. z kwoty 13,5 zł. na godzinę na kwotę 17 zł
- K. Z. z kwoty 18 zł. na godzinę na kwotę 21 zł

Według ustaleń Sądu Rejonowego, powodowie Z. L., J. K., J. S. mieszkają w P. i mieli najbliżej do dotychczasowego miejsca pracy, powód K. Z. mieszka w W. a powód N. B. mieszka w B. M. i w jego przypadku ten dojazd czy to do nowego czy też do starego miejsca pracy jest podobny.

Sąd Rejonowy uznał, że poza powodem N. B. pozostali powodowie mieli znacznie utrudniony dojazd do pracy, bo wymagający dojazdu środkami komunikacji publicznej z przesiadkami, z P. do K. centrum a następnie z centrum miasta do K.. Z W. był on jeszcze bardziej utrudniony i jedyną rozsądną opcją byłby dojazd własnym środkiem lokomocji. Dalej wskazano, że jeśli chodzi o sytuację rodzinną i materialną to najtrudniejszą ma powód J. S., który ma trójkę dzieci w wieku wczesnoszkolnym, żona jego nie pracuje, nie posiada samochodu i spośród wszystkich powodów miał najniższe wynagrodzenie i jak zeznał nie byłby w stanie przy jego dochodach utrzymać samochodu i ponieść kosztów dojazdu mimo podniesienia mu pensji.

Jak dalej uznał Sąd Rejonowy, pozostali powodowie nie mieli już tak trudnych warunków rodzinnych ani finansowych.

Sąd I instancji ustalił stan faktyczny na podstawie powołanych dowodów, uznał, że po zmianie warunków pracy i przeniesienia pracy do K. K. dojazd środkami komunikacji miejskiej stałby się dla nich nadmiernie utrudniony, a przy ewentualnych pracach na II i III zmianę i powrót nocą wręcz niemożliwy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że jedynie powództwo J. S. zasługiwało na uwzględnienie, natomiast roszczenia pozostałych powodów okazały się niezasadne.

Sąd I instancji powołał art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z którym w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości uzależnionej od stażu pracy u danego pracodawcy. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Natomiast po myśli przepisu. 10 tej ustawy 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.

Dalej Sąd Rejonowy powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego / uzasadnienie wyroku z dnia 20 października 2015 r. I PK 290/14 LEX nr 1956555 / gdzie wskazano: „w ugruntowanym już orzecznictwie przyjmuje się, iż art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji, gdy następuje ono po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy. Jak wyjaśnił bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08 (LEX nr 738347), potwierdzającym wcześniejsze poglądy judykatury w tym zakresie, odprawa

pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w przypadku wypowiedzenia definitywnego, ale również wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków. Podkreślono jednak, że Sąd Najwyższy w powołanym wyroku stwierdził również, że to, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, ma znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy o grupowych zwolnieniach stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana, jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Z tego względu, po odmowie ich przyjęcia, odprawa może być zasądzona tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli zaś pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozorowanej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to oczywiście ma on prawo to uczynić, jednakże nie ma racjonalnego powodu, który w takiej sytuacji usprawiedliwiałby wypłacanie odprawy, o której mowa w art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. Ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i winna być oparta na wszechstronnym rozważeniu wszystkich okoliczności danego przypadku. Sąd dokonując takiej oceny, powinien po pierwsze, wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy. Po drugie, ocena ta powinna być zobiektywizowana, co oznacza, że sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdującą się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć. Po trzecie, dokonując takiej oceny sąd powinien mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11, LEX nr 1219488).”.

Podzielając zaprezentowane poglądy, Sąd Rejonowy uznał, że przyczyny po stronie pozwanego pracodawcy uzasadniające złożenie wypowiedzeń zmieniających rzeczywiście zaistniały. Pozwana przeniosła bowiem produkcję z P. do K.. Jednocześnie celem pozwanej było utrzymanie dotychczasowego zatrudnienia w nowym miejscu pracy. Z tych względów pozwana wprowadziła mechanizm dodatku integracyjnego, który miał zrekompensować pracownikom zwiększone koszty dojazdu do pracy. W takiej sytuacji zaproponowane powodom nowe warunki pracy nie sposób uznać za ukierunkowane na rozwiązanie z powodami umów o pracę. Dokumenty zgromadzone w sprawie wprost wskazują, że pozwana starała się utrzymać powodów jako pracowników i proponowała powodom korzystniejsze warunki niż dotychczasowe. Jest rzeczą oczywistą, że zmiana miejsca świadczenia pracy na K. K. spowodowała, że powodowie musieliby dojeżdżać do pracy własnym środkiem transportu, albowiem Sąd Rejonowy podzielił stanowisko powodów, że dojazd transportem miejskim byłby w ich przypadku znacznie utrudniony, a czasami wręcz niemożliwy. Wymagało zatem oceny Sądu, czy zaproponowane powodom nowe warunki w pełni rekompensowały im zwiększone koszty dojazdu i czy oceniając ich sytuacje osobiste i majątkowe były obiektywnie nie do przyjęcia.

Sąd I instancji uznał, że w przypadku powodów N. B., J. K., Z. L. i K. Z. nie istniały uzasadnione obiektywne przyczyny dla których odmówili przyjęcia pracy u nowego pracodawcy. Pozwana wszystkim zaproponowała wyższą stawkę wynagrodzenia zasadniczego i dodatek rekompensujący koszty dojazdu w kwocie 700 zł. W przypadku więc tych powodów, których wynagrodzenia były znacznie wyższe niż powoda J. S. i biorąc pod uwagę ich sytuacje materialną i osobistą (wszyscy posiadają samochody, powodowie J. K. i Z. L. mają już dorosłe dzieci, powód N. B. ma na utrzymaniu tylko jedno dziecko, a powód K. Z. trójkę, ale żona jego pracuje i pozwana zaproponowała mu najwyższą podwyżkę) to Sąd I instancji uznał, że w przypadku tych powodów odmowa przyjęcia nowych warunków musi zostać uznana za współprzyczynę rozwiązania stosunków pracy. Z tych przyczyn powództwa ww. powodów zostały oddalone.

Natomiast co do powoda J. S., Sąd I instancji uznał, że obiektywnie powód mógł nie przyjąć nowych warunków, bowiem nawet podwyższenie wynagrodzenia i przyznanie dodatku integracyjnego w jego przypadku nie rekompensowałyby mu znacznie zwiększonych kosztów dojazdu i zakupu samochodu, którego powód nie posiada.

Sąd wziął pod uwagę, że z całej grupy miał on najniższe do tej pory wynagrodzenie znacznie odbiegające w swej wysokości od pozostałych powodów, a na utrzymaniu ma żonę i troje dzieci, którym musi zapewnić byt. Z tych przyczyn Sąd Rejonowy stwierdził brak podstaw do uznania, że odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków mogła zostać potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Z tych względów roszczenie to zostało uwzględnione. .

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł w pkt 3, 4 i 5 wyroku na mocy art. 98 kpc zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. W pkt 6 wyroku Sąd Rejonowy mając na uwadze charakter sprawy i dochody powodów odstąpił od obciążania ich kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

**Pozwana wniosła apelację i zażalenie** od powyższego rozstrzygnięcia, zarzucając:

wyroкови w zakresie uwzględniającym roszczenie J. S.:

- naruszenie prawa materialnego tj. niewłaściwe zastosowanie art. 10 ust. 1 w związku z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003r., polegające na uznaniu, że nieprzyjęcie nowych warunków pracy przez powoda nie stanowiło po stronie pracownika współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy

- naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 § 1 kpc, poprzez przekroczenie przez sąd pierwszej instancji granic swobodnej oceny dowodów, które to naruszenie miało wpływ na wynik postępowania, polegające na przyjęciu, że w świetle okoliczności sprawy;

a) zmiana miejsca pracy z P. na K. powoduje, że powód musiałby dojeżdżać do pracy wyłącznie własnym środkiem transportu, albowiem dojazd komunikacją miejską byłby znacznie utrudniony, a czasami wręcz niemożliwy, gdy tymczasem powód przy obecnej infrastrukturze i ilości środków komunikacji publicznej w aglomeracji (...) ma możliwość dojazdu do pracy środkami komunikacji miejskiej albo też mógłby udawać się do pracy wraz z innymi pracownikami oddziału także z zamieszkałymi w P., niekoniecznie zaś musiałby od razu dokonywać zakupu samochodu i samemu jeździć do pracy;

b) znaczną niedogodnością dla J. S. jako pracownika była zmiana miejsca pracy, gdyż uwagi na czas dojazdu oraz brak samochodu oraz fakt, iż ma na utrzymaniu troje dzieci, a spośród pracowników składających pozew zarabiał najmniej, przyjęcie nowych warunków nie rekompensowałyby zwiększonych kosztów dojazdu i zakupu samochodu, mimo że sam powód oświadczył, że zakup samochodu nie jest problemem, zaś pozwana wykazała, że wzrost stawki wynagrodzenia zasadniczego i wypłata dodatku integracyjnego o 700 zł miesięcznie pokrywałyby w koszty transportu publicznego jak i też eksploatacji samochodu, a nawet mimo tych kosztów pracownik zyskałby na wynagrodzeniu.

Przy tak sformułowanych zarzutach pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa J. S. i zasądzenie od niego kosztów postępowania za obydwie instancje, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego. Jednocześnie pozwana wniosła o orzeczenie o obowiązku zwrotu przez powoda J. S. na rzecz pozwanej kwoty 2018,76 zł. jak świadczenia spełnionego wobec rygoru natychmiastowej wykonalności nadanego w pkt. 7 skarżonego wyroku.

Pozwana zarzuciła postanowieniu w przedmiocie odstąpienia od obciążenia pozostałych powodów kosztami zastępstwa procesowego:

- obrazę przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie przepisu art. 102 kpc, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że w niniejszej sprawie wystąpiły wypadki szczególnie uzasadnione, które uzasadniały odstąpienie od obciążania strony przegrywającej kosztami postępowania, choć takie nie miały miejsca w przedmiotowej sprawie. W związku z tym, pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego postanowienia i zasądzenie od pozostałych powodów zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za pierwszą i drugą instancję. Jako wartość przedmiotu zaskarżenia wskazała odnośnie powodów: J. K., K. Z., Z. L. kwotę po 2700zł, powoda N. B. kwotę 675zł.

Powodowie wnieśli o oddalenie apelacji i zażalenia oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed sądem II instancji, podzielając w całości stanowisko Sądu Rejonowego.

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

Apelacja pozwanej częściowo zasługuje na uwzględnienie.

Na początku wskazać należy, że sąd drugiej instancji jako sąd apelacyjny ma nie tylko prawo, lecz i obowiązek rozważenia na nowo całokształtu okoliczności, istniejących w chwili zamknięcia rozprawy apelacyjnej oraz własnej ich swobodnej i samodzielnej oceny, może także uwzględniać cały materiał zgromadzony w sprawie, bez względu na to, czy sąd pierwszej instancji wykorzystał go w wydanym przez siebie orzeczeniu – art. 382 kpc.

Sąd II instancji, odnośnie roszczenia J. S. dokonał odmiennej oceny dowodów zgromadzonego materiału dowodowego i uznał, że skarżony wyrok narusza przepisy materialnego a to art. 8 i 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Podzielić należy rozważania prawne Sądu Rejonowego, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23<sup>1</sup> §4 kp nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z 2003r., chyba, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika

Bezspornym w sprawie jest, że przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie dotyczyła powoda J. S., a była związana z integracją zakładów i pracowników w świetle toczącego się procesu połączenia spółek (...) + (...) zo.o. i (...) SA. Zaproponowanie przez pozwaną pracownikom nowych warunków pracy i płacy nie można uznać za zmierzających do rozwiązania stosunku pracy, wręcz przeciwnie, pracodawca dążył do utrzymania zatrudnienia, proponując wyższą stawkę wynagrodzenia, a także miesięczny dodatek z tytułu integracji zakładów w wysokości 700 zł. Wprawdzie dodatek ten przyznany był na okres jednego roku, ale stanowił realny wzrost wynagrodzenia w tym okresie, przewyższający koszty związane z dojazdem do nowego miejsca pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego, zmiana miejsca pracy z P. na K., nie stanowiła dla powoda J. S. poważnej zmiany na jego niekorzyść. Słusznie podnosi strona pozwana, iż dojazd do pracy w ramach Aglomeracji (...) przy uwzględnieniu rozbudowanej infrastruktury, trudno uznać za poważną zmianę warunków pracy. Dłuższy dojazd do miejsca pracy nie stanowi rażąco niedogodnej propozycji. Podkreślenia wymaga, że dla oceny przesłanek z art. 8 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. bez znaczenia pozostają okoliczności leżące po stronie pracownika, a więc w tym wypadku brak własnego samochodu czy koszty dojazdu, szczególnie, że powodowi zaproponowano podwyżkę wynagrodzenia o około 588zł miesięcznie i dodatek integracyjny w wysokości 700zł. Środki te z pewnością pokryłyby koszty dojazdu do nowego miejsca pracy.

O uznaniu zmiany warunków pracy za poważną zmianę nie mogą decydować okoliczności, które leżą po stronie pracownika, a to właśnie one zadecydowały o złożeniu oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy i rozwiązaniu stosunku pracy. W rozpoznawanej sprawie do rozwiązania stosunku pracy doszło zatem na skutek decyzji powoda J. S., której nie można było uznać za racjonalną i usprawiedliwioną. Przyjęcie nowych warunków pracy umożliwiłoby powodowi kontynuację zatrudnienia na korzystniejszych warunkach płacowych. Zatem przyczyny niedotyczące pracownika nie stanowiły wyłącznego powodu rozwiązania tego stosunku pracy.

Powód odmawiając przyjęcia nowych warunków pracy współprzyczynił się do rozwiązania umowy o pracę. Tym samym brak jest podstaw do zasądzenia odprawy pieniężnej.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy w oparciu o art. 386 § 1 kpc, zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1,4 i 5 w ten sposób, że powództwo oddalił.

Na podstawie art. 102 kpc Sąd Okręgowy odstąpił od obciążania powoda J. S. kosztami postępowania pierwszoinstancyjnego.

Przepis art. 102 kpc. pozostawia - ze względów słuszności - sądom pewną swobodę w przyznawaniu zwrotu kosztów procesu, gdy zastosowanie zasady odpowiedzialności za wynik (art. 98 k.p.c.), nie dałoby się pogodzić z tymi zasadami. Powyższy przepis stanowi wyjątek od reguły ponoszenia kosztów procesu przez stronę przegrywającą. W postanowieniu z dnia 24 października 2013r. sygn. IV CZ 61/13 (LEX nr 1389013) Sąd Najwyższy wskazał, iż hipoteza przepisu art. 102 k.p.c., odwołująca się do występowania "wypadków szczególnie uzasadnionych", pozostawia sądowi orzekającemu swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do nieobciążania jej kosztami procesu. Odstępując od obciążania powoda J. S. kosztami postępowania Sąd miał na uwadze sytuację osobistą powoda, który ma na utrzymaniu niepracującą żonę i troje małoletnich dzieci. W konsekwencji, w tym zakresie apelacja pozwanej została oddalona – art. 385kpc.

W ocenie Sądu Okręgowego zażalenie pozwanej również nie zasługiwało na uwzględnienie. Uzupełniając wyżej przytoczoną argumentację wskazać należy, że przepis art. 102 kpc pozwala w szczególnie uzasadnionych wypadkach na zasądzenie od strony przegrywającej tylko części kosztów lub nieobciążenie jej w ogóle kosztami. Ustalenie, czy w sprawie zachodzi "wypadek szczególnie uzasadniony", zależy od swobodnej oceny sądu orzekającego. Ocena ta musi jednakże uwzględniać wszystkie okoliczności, które mogą mieć wpływ na jej podjęcie. Zdaniem Sądu II instancji, Sąd Rejonowy mając na uwadze sytuację finansową powodów J. K., K. Z., Z. L., N. B.,

utrata pracy u pozwanej, wysokość żądanych stawek minimalnych (stanowiących dla trzech pierwszych powodów praktycznie jednomiesięczne wynagrodzenie) oraz okoliczność, że rozstrzygnięcie sprawy uzależnione było od oceny sądu) miał podstawy do zastosowania w sprawie art. 102 kpc.

Mając na względzie powyższe, na mocy art. 385 k.p.c. w związku z art. 397 § 2 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił zażalenie wniesione przez stronę pozwaną jako bezzasadne.

Na podstawie art. 338 § 1 kpc Sąd Okręgowy zasądził od powoda J. S. na rzecz pozwanej kwotę 2018,76 zł tytułem zwrotu spełnionego świadczenia

Mając na uwadze, że apelacja pozwanej została częściowo uwzględniona, a zażalenie oddalone, Sąd Okręgowy na zasadzie art. 100 kpc zniósł pomiędzy stronami koszty postępowania przed sądem apelacyjnym.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia