

UZASADNIENIE

WYROKU W CAŁOŚCI

Zaskarżonym wyrokiem z 6 sierpnia 2020 r., Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, po rozpoznaniu sprawy X P 577/19, z powództwa E. B. przeciwko Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddział (...) w Ł. o odprawę pieniężną oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego 2.700 zł., tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy, przedmiotowe orzeczenie, oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

W dniu 4 maja 1994 r. doszło do zawarcia umowy o pracę pomiędzy Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego – Oddziałem Regionalnym w Z. a E. B. na czas nieokreślony od 4 maja 1994 r. na stanowisku Kierownika P. Terenowej w Ł. w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.600.000 zł według XV kategorii zaszeregowania, dodatkiem funkcyjnym w kwocie 650.000 zł według stawki 3, dodatkiem za wysługę lat w wysokości 14% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego (do ustalenia wysokości dodatku za wysługę lat zaliczono okres pracy od 10 września 1979 r.). Równocześnie przyznano powódce dodatek służbowy w kwocie 950.000 zł.

Powódka posiadała uprawnienia do kierowania samochodami osobowymi (kat. B).

U strony pozwanej organizowane są szkolenia wewnętrzne, jak również pracownicy uczestniczą w szkoleniach organizowanych przez centralę. Istnieją szkolenia obligatoryjne np. z zakresu BHP. Powódka uczestniczyła w części szkoleń – wyłącznie w szkoleniach obowiązkowych, na których zgodnie z poleceniem musiała się stawić. Z innych szkoleń nie korzystała.

Corocznie KRUS realizuje plan szkoleń. Dyrektor Oddziału T. N. otrzymywał informacje z Kadr o obecnościach powódki na szkoleniach.

W okresie sprawowania funkcji przez Dyrektora S. Z., powódka uczestniczyła w szkoleniach.

W dniu 19 czerwca 2013 r. powódka uczestniczyła w szkoleniu pt. „Informacje prawnie chronione – dane osobowe”.

W dniu 25 listopada 2014 r. powódka uczestniczyła w szkoleniu pt. „Motywowanie pracowników – cele i metody. Rozmowa oceniająca – sposoby prowadzenia i jej cele” prowadzonym przez Polskie Centrum Kadrowo Płacowe w siedzibie OR KRUS w Ł..

W dniu 3 grudnia 2014 r. powódka uczestniczyła w szkoleniu pt. „Kontrola zarządcza w praktyce – warsztaty planowania działalności i zarządzania ryzykiem”, prowadzonym przez Firmę (...) Spółkę z o.o. w siedzibie OR KRUS w Ł..

W dniu 16 października 2015 r. powódka uczestniczyła w szkoleniu pod tytułem „Mobbing i dyskryminacja w miejscu pracy”, prowadzonym, przez (...) Systemy informatyczne w siedzibie OR KRUS w Ł..

Powódka przemieszczała się samochodem wraz z innymi pracownikami, np. na dożynki, czy na szkolenie. Samodzielnie nie korzystała z samochodu służbowego, który pomagał Kierownikom w efektywnym wykonaniu zadań wymagających wyjazdów służbowych. Służył również do przewożenia korespondencji do placówki w Z..

Kierownicy, pracując na dożynkach w niedzielę, odbierali dzień wolny.

Kierownicy zgłaszali, kto bierze udział w działaniu prewencyjnym. W wykazach uwzględniali też siebie.

Dyrektor Oddziału T. N. zwracał uwagę na pracę Kierowników w terenie. Rozmawiał z każdym z nich o wymaganiach, jakie będzie stawiał. Z takiego spotkania nie sporządzano notatki.

W przypadku powódki odnotowano brak aktywności oraz samodzielnej inicjatywy. E. B. wymagała ciągłego nadzoru i korekty, nie gwarantowała odpowiedniego poziomu jakości pracy, nie rozwiązywała problemów międzyludzkich w placówce.

Powódka E. B. otrzymała dokument odwołania jej ze stanowiska od M. W. (1) i Dyrektora Oddziału. Wówczas zaproponowano jej nowe warunki pracy. Dyrektor Oddziału T. N. wystąpił do przełożonych o odwołanie powódki, z uwagi na to, iż jego ocena pracy, nie gwarantowała realizacji zamierzeń, których chciał dokonać, jako Dyrektor.

Pojawiły się niezadowolające wyniki pracy placówki, w której, istniejąca sytuacja, wymagała zmiany o charakterze personalnym.

W Oddziale Regionalnym KRUS w Ł. na dzień 30 września 2016 r. doszło do odwołania 17 Kierowników P. Terenowych.

Powodem odwołania Kierowników z ich stanowisk była ocena pracy.

Zmiana Kierownika placówki spowodowała usunięcie wielu problemów, które wcześniej były znane, ale których pełna diagnoza nastąpiła po odejściu powódki. Po zakończeniu pełnienia funkcji przez powódkę pojawiły się wyniki w zakresie ściągalności zadłużeń.

Poziom zadłużenia P. Terenowej KRUS w Ł. na koniec każdego roku na przestrzeni lat 2015 – 2019 wynosił kolejno: na 31 grudnia 2015 r. – 1.686.141,73 zł, na 31 grudnia 2016 r. – 1.645.461,66 zł, na 31 grudnia 2017 r. – 1.361.984,59 zł, na 31 grudnia 2018 r. – 1.151.218,43 zł, na 31 grudnia 2019 r. – 797.183,20 zł.

Redukcja zadłużenia dla okresu kierowania jednostką powódkę wynosiła 2,41%, natomiast dla okresu kierowania jednostką przez nowego kierownika – 30,04%.

Powódka nie organizowała narad z pracownikami. Na spotkaniach z nimi, przekazywała informacje uzyskane na naradzie, która odbywała się z Dyrektorem T. N..

W związku z dokonaniem oceny pracy kadry kierowniczej KRUS, w dniu 24 marca 2014 r., powódka otrzymała ocenę bardzo dobrą.

W związku z dokonaniem oceny pracy kadry kierowniczej KRUS, w dniu 26 stycznia 2015 r., powódka otrzymała ocenę bardzo dobrą.

W związku z dokonaniem oceny pracy kadry kierowniczej KRUS, w dniu 22 stycznia 2016 r., powódka otrzymała ocenę bardzo dobrą.

Pismem z 22 stycznia 2016 r. poinformowano powódkę, iż z dniem 11 stycznia 2016 r. stosunek pracy E. B. zawarty na podstawie umowy o pracę z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego staje się stosunkiem pracy na podstawie powołania.

Pismem z 8 czerwca 2016 r. Dyrektor Oddziału (...) KRUS w Ł., działając w imieniu Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, z dniem otrzymania przedmiotowego aktu odwołał E. B. ze stanowiska Kierownika P. Terenowej Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Ł.. Wskazano, iż odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia. W okresie wypowiedzenia, tj. od 9 czerwca 2016 r. do 7 lipca 2016 r. udzielono powódce należnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 dni. Sprecyzowano, iż po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego, powódka jest zwolniona z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Pismo zawierało pouczenie, iż w przypadku uznania, że odwołanie narusza

przepisy prawa, pracownikowi przysługuje odwołanie do Sądu Pracy – Sądu Rejonowego w Łodzi, XI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, bądź Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli w terminie 7 dni od dnia otrzymania przedmiotowego aktu.

Pismem z 8 czerwca 2016 r., w związku z odwołaniem z dniem 8 czerwca 2016 r. ze stanowiska Kierownika P. Terenowej KRUS w Ł., zaproponowano powódce w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia przysługującego przed odwołaniem wykonywanie pracy na stanowisku specjalisty w PT KRUS w S.. Po upływie okresu wypowiedzenia tj. od 1 października 2016 r. zaproponowano dalsze zatrudnienie w P. Terenowej KRUS w S. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalisty w P. Terenowej KRUS w S. z wynagrodzeniem zasadniczym 2.700,00 zł według XI kategorii zaszerogowania oraz dodatkiem za wieloletnią pracę zgodnie z ustawą o pracownikach urzędów państwowych. W piśmie zawarto pouczenie, iż w przypadku odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy stosunek pracy powódki ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia.

Powódka E. B. odmówiła przyjęcia zaproponowanych warunków pracy.

Pozwem złożonym 14 czerwca 2016 r. w Sądzie Rejonowym w Zduńskiej Woli przeciwko Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddziałowi Regionalnemu w Ł., powódka E. B. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kwoty 15.720,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Wyrokiem z 15 listopada 2016 r. Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli oddalił powództwo E. B. oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej KRUS Oddziału (...) w Ł. 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu, Sąd Rejonowy wskazywał, iż pracodawca miał pełną swobodę w zakresie odwołania powódki ze stanowiska Kierownika i nie miał obowiązku uzasadniania przyczyn leżących u podstaw złożonego w tym zakresie oświadczenia woli. W związku z tym, Sąd nie miał kompetencji do badania, czy podjęta przez pracodawcę decyzja była słuszna w świetle ewentualnego, prawidłowego, bądź nie wywiązywania się przez powódkę z powierzonych jej obowiązków. Pracodawca nie uchybił obowiązkowi z art. 72 § 2 k.p. powierzając powódce pracę na stanowisku specjalisty. Zdaniem Sądu, złożona powódce propozycja kontynuowania pracy na danym stanowisku, połączona była z obiektywnymi możliwościami pracodawcy, wynikającymi z aktualnego stanu zatrudnienia. W zakresie miejsca świadczenia pracy – Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania decyzji podjętych przez pracodawcę. Sąd podnosił, iż w istocie E. B. mogła odczuwać niezadowolony z nowych warunków zatrudnienia, w szczególności w związku z obniżeniem prestiżu zawodowego, czy też niższym wynagrodzeniem, jednakże te okoliczności nie mogły stanowić podstawy do uwzględnienia powództwa, gdyż pracodawca zapewnił odwołanej możliwość kontynuowania zatrudnienia z wykorzystaniem jej kwalifikacji na dostępnym i wysokim stanowisku.

Powódka złożyła apelację od w/w wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli, zaskarżając go w całości oraz wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie na korzyść powódki odszkodowania zgodnie z treścią powództwa, a ponadto kosztów postępowania przed Sądem II instancji.

Wyrokiem z 28 marca 2017 r. Sąd Okręgowy w Sieradzu oddalił apelację powódki oraz zasądził od E. B. na rzecz Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddziału (...) w Ł. 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję.

W uzasadnieniu, Sąd II instancji wskazał, iż apelacja okazała się bezzasadna, a podnoszone w niej zarzuty nie znalazły potwierdzenia w prawidłowo ustalonym przez Sąd I instancji stanie faktycznym sprawy i prawidłowej jego ocenie prawnej.

W dniu 10 czerwca 2017 r. powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, złożyła skargę kasacyjną od w/w wyroku Sądu Okręgowego w Sieradzu zaskarżając go w całości oraz wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz orzeczenie co do istoty sprawy poprzez zasądzenie odszkodowania zgodnie z żądaniem zawartym w pozwie oraz zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz kosztów procesu za I i II instancję oraz kosztów postępowania

kasacyjnego według norm przepisanych, ewentualnie: o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania, według norm przepisanych.

Wyrokiem z 27 listopada 2018 r. Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu z 28 marca 2017 r., uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w Sieradzu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wskazał, iż zmiana art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników umożliwiła przekształcenie stosunków pracy kierowników placówek terenowych i ich zastępców na stosunki pracy z powołania, a zmiana ta potwierdziła, że z wykładni literalnej art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników w brzmieniu nadanym ustawą zmieniającą nie wynikało, że przepis ten odnosił się do stanowiska kierownika placówki terenowej. Inny status, zgodnie ze statutem pozwanej, posiadał bowiem „komórka organizacyjna”, a inny „jednostka organizacyjna”. W ocenie Sądu, gdyby art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników w brzmieniu nadanym ustawą zmieniającą dotyczył pracowników zatrudnionych na stanowisku kierownika placówki terenowej, to bezprzedmiotowa byłaby zmiana art. 60 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników dokonana nowelizacją z 21 października 2016 r. Sąd Najwyższy podnosił, iż błędna była konkluzja Sądu II instancji, zgodnie z którą dotychczasowi kierownicy placówek terenowych Kasy, których wcześniej zatrudniono na podstawie umowy o pracę, z dniem 11 stycznia 2016 r. na mocy art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy zmieniającej zostali zatrudnieni z mocy samej ustawy na podstawie powołania.

W dniu 23 kwietnia 2019 r. strony zawarły ugodę sądową, na podstawie której pozwana – Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego Oddział (...) w Ł. zobowiązała się zapłacić w terminie 14 dni od dnia uprawomocnienia się postanowienia o umorzeniu postępowania powódce E. B. 15.720 zł tytułem odszkodowania.

Postanowieniem z 23 kwietnia 2019 r. Sąd Okręgowy w Sieradzu w związku z apelacją powódki od wyroku Sądu Rejonowego w Zduńskiej Woli – Sądu Pracy z 15 listopada 2016 r., uchylił zaskarżony wyrok i umorzył postępowanie w sprawie z uwagi na zawarcie ugody.

Miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.240 zł.

Pismem z 2 maja 2019 r. powódka w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na stanowisku Kierownika P. terenowej KRUS w Ł., wezwała stronę pozwaną do wypłaty odprawy pieniężnej wraz z odsetkami zgodnie z ustawą z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w terminie 7 dni od dnia otrzymania przedmiotowego pisma.

W odpowiedzi na wezwanie do zapłaty odprawy pieniężnej, strona pozwana wskazała, iż brak jest jakichkolwiek przesłanek natury faktycznej, jak i prawnej do spełnienia, co do zasady, żądania zawartego w przedmiotowym piśmie.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanych dowodów.

Sąd I instancji podkreślił, że materiał dowodowy podlegał ocenie z punktu widzenia ustalenia zasadności dochodzenia przez powódkę odprawy pieniężnej na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, z czym związana jest konieczność dokonania analizy w zakresie zaistnienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy, w szczególności, czy jego dokonanie spowodowane zostało wyłącznie przyczynami niedotyczącymi pracowników, a sam pracownik nie współprzyczynił się do zwolnienia.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powódki w zakresie wskazywanych przez nią przyczyn rozwiązania umowy o pracę oraz zasadności roszczenia, argumentując, że twierdzenia E. B. nie znalazły potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym, w szczególności zeznaniach Dyrektora strony pozwanej T. N. oraz świadków M. W. (1) i

A. S., jak i przedłożonej do akt dokumentacji, na którą składały się m.in. dokumenty potwierdzające uczestnictwo powódki w szkoleniach, a także wykazy wskazujące na poziom zadłużenia P. Terenowej KRUS. Dowody te według Sądu Rejonowego jednoznacznie wykazały, iż do rozwiązania umowy o pracę z powódką doszło również z powodu zaistnienia okoliczności leżących po stronie E. B..

Zeznania świadka S. Z., w ocenie Sądu I instancji, nie miały istotnego przełożenia na rozstrzygnięcie w sprawie, gdyż świadek, jako Dyrektor strony pozwanej w okresie od 1991 r. do 2013 r. wypowiadał się, co do czasokresu istotnie oddalonego od tego, w którym ocena pracy powódki należała do Dyrektora T. N..

Zdaniem Sądu Rejonowego powództwo podlegało oddaleniu, jako bezzasadne.

Sąd I instancji wskazał, że w n/n postępowaniu powódka dochodziła od strony pozwanej odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2018.1969 t.j.).

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że odprawa to jednorazowe świadczenie pieniężne stanowiące dla pracownika rekompensatę za niezawinioną utratę miejsca pracy, spełniające funkcję alimentacyjną. Przysługuje ona w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika zarówno w trybie zbiorowym, jak i indywidualnym (art. 10 ust. 1w/w ustawy).

Zgodnie z art. 8 ust 1 powołanej ustawy pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna.

Stosownie zaś do brzmienia art. 10 ust. 1 w/w ustawy przepisy art. 5 ust. 3-7 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 zwolnień indywidualnych (czyli obejmujących w okresie 30 dni mniejszą liczbę pracowników niż wskazana w art. 1) przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, z przyczyn niedotyczących pracowników, prawo do odprawy jest uregulowane częściowo odmiennie niż przy zwolnieniach grupowych. Podobnie, jak przy grupowym zwolnieniu art. 10 ust. 1 ustawy ma zastosowanie jedynie w tych sytuacjach, kiedy rozwiązanie stosunku pracy następuje z przyczyn niedotyczących pracownika. Przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszelkie okoliczności, które nie wiążą się bezpośrednio z osobą pracownika. Przepisy ustawy nie mają zastosowania jedynie w sytuacji, gdy przyczyny będące podstawą wypowiedzenia występują po stronie pracownika, np. całkowita bądź częściowa jego nieprzydatność do pracy albo naganne postępowanie. Najogólniej rzecz ujmując, przyczyny dotyczące pracownika są to okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy).

Sąd Rejonowy wskazał, że kryterium negatywne, przyjęte w ustawie o zwolnieniach grupowych jako podstawa jej stosowania sprawia, że katalog przyczyn zwolnień „z przyczyn niedotyczących pracownika” jest bardzo szeroki, zaznaczając, że choć nie można go precyzyjnie zdefiniować, to jednak można przyjąć, iż są to przyczyny dotyczące pośrednio bądź bezpośrednio pracodawcy. Mogą mieć one zróżnicowany charakter, począwszy od ekonomiczno-finansowych, poprzez organizacyjno-strukturalne, skończywszy na technologiczno-ekologicznych. Sąd Rejonowy zaznaczył, że z punktu widzenia art. 1 cyt. ustawy nie jest istotne, czy zwolnienia następują z winy pracodawcy, który niewłaściwie zarządzał przedsiębiorstwem, czy też są następstwem okoliczności od niego niezależnych. W tym drugim przypadku w rachubę wchodzi cały splot zróżnicowanych czynników o charakterze obiektywnym. Sąd I instancji podkreślił, że stosowanie obecnej ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w odróżnieniu od ustawy z 28 grudnia 1989 r., jest przewidziane w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, a nie - jak poprzednio - z przyczyn dotyczących pracodawcy, konkludując, że powyższe oznacza, iż zastosowanie ustawy z 2003

r. ma miejsce również wtedy, gdy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z przyczyn nie dotyczących ani pracownika, ani pracodawcy. Sąd Rejonowy argumentował, że w przeciwieństwie do poprzedniej ustawy, obecnie obowiązująca ustawa z 13 marca 2003 r., definiując, w art. 1 ust. 1 oraz art. 10 ust. 1, pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych, nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia, a dotychczasowy katalog, leżących po stronie pracodawcy, przyczyn rozwiązania stosunku pracy, zastąpiono w niej - wzorem dyrektywy Rady Unii Europejskiej nr 98/59/WE - ogólnym zwrotem „przyczyn nie dotyczących pracownika”.

Sąd I instancji wyjaśnił też, że art. 10 ust. 1 w/w ustawy wprowadza przy tym wymagania, aby nie dotycząca pracownika, przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron, była wyłącznym powodem zwolnienia pracownika.

Sąd Rejonowy wskazał, że w kwestii wykładni sformułowania "wyłączny powód" pełną aktualność zachowuje wyrok z 10.10.1990 r. (I PR 319/90, OSNCP 1992, z. 11, poz. 204), w którym Sąd Najwyższy trafnie przyjął, iż: "Sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm.), że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy "stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy" należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika".

Sąd Rejonowy argumentował, że zgodnie z art. 10 ust. 1 w/w ustawy odprawa przysługuje pracownikowi jeżeli przyczyny nie dotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, wobec czego przesłankami prawa do odprawy przysługującej pracownikowi w związku z tzw. zwolnieniem indywidualnym są rozwiązanie umowy o pracę oraz wyłączność przyczyny nie dotyczącej pracownika, natomiast nie ma ona zastosowania w sytuacji, gdy przyczyny wypowiedzenia występują po stronie pracownika. Dlatego przy ustalaniu prawa do odprawy konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy (wyr. SN z 3.11.2011 r., I PK 80/10, L.).

Sąd I instancji zaznaczył, że ciężar dowodu w zakresie wykazania, że nieujawnione przyczyny rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy dotyczą osoby pracownika (co wyłącza nabycie prawa do odprawy) obciąża pracodawcę, wobec czego należy uznać, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, gdy nie zostaną w ogóle ustalone (jakikolwiek) przyczyny wypowiedzenia umowy dokonanej przez pracodawcę oraz gdy się okaże, iż ujawnione przyczyny takiego wypowiedzenia nie pozostawały w związku ze stosunkiem pracy, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną wypowiedzenia były okoliczności dotyczące pracownika (art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 w/w ustawy z 13 marca 2003 r.).

Sąd Rejonowy stwierdził, że w toku n/n postępowania ustalono, iż, w stosunku do powódki, zaistniały wskazane powyżej współprzyczyny, związane z rozwiązaniem z nią stosunku pracy. Sąd I instancji nie podzielił stanowiska E. B., w ocenie której, zwolnienie było spowodowane zmianami kadrowymi w województwie (...). Sąd Rejonowy wskazał, że z zeznań Dyrektora Oddziału T. N. wynika, że w P. Terenowej w Ł. pojawiły się niezadowolające wyniki pracy, co wymagało dokonania zmian o charakterze personalnym, a zatem powodem odwołania Kierowników była ocena ich pracy. Sąd I instancji argumentował, że T. N. wskazywał, iż powódka w zakresie dokonywanych czynności nie zapewniała realizacji zamierzeń Dyrektora Oddziału (...), który zwracał uwagę na pracę Kierowników w terenie i informował ich o wymaganiach, jakie będzie stawiał na powierzonych tym osobom stanowiskach. Sąd I instancji ustalił, że w stosunku do powódki odnotowano brak aktywności oraz samodzielnej inicjatywy, i że powódka wymagała ciągłego nadzoru i korekty, a także, że nie gwarantowała odpowiedniego poziomu jakości pracy i nie rozwiązywała problemów międzyludzkich. Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z zeznaniami T. N. i A. S., powódka nie organizowała narad z pracownikami, a jedynie przekazywała informacje pozyskane na spotkaniach z Dyrektorem.

Sąd I instancji stwierdził, że w/w osoby precyzowały, iż powódka nie korzystała z samochodu osobowego, który wspomagał Kierowników w efektywnym wykonywaniu czynności wymagających przemieszczania się w ramach wyjazdów służbowych, natomiast jej wyjazdy odbywały się wraz z innymi pracownikami.

Na podstawie zeznań Dyrektora, jak i M. Z. Kierownika Wydziału (...) Sąd Rejonowy ustalił, iż u strony pozwanej były organizowane szkolenia wewnętrzne, a pracownicy uczestniczyli również w szkoleniach organizowanych przez centralę. W zakładzie pracy przeprowadzano ponadto szkolenia obligatoryjne np. z zakresu BHP, na które uczęszczała powódka zgodnie z poleceniem. Z innych szkoleń nie korzystała. Sąd Rejonowy argumentował, że z załączonych do akt sprawy listach obecności oraz dyplomów potwierdzających obecność E. B. na szkoleniach wynikało, iż powódka nie poszerzała swoich kompetencji w zakresie wymaganym dla kadry kierowniczej, a jej udział w szkoleniach dotyczył jedynie części spotkań.

Sąd I instancji argumentował, że Dyrektor Oddziału wyjaśnił, że zmiana Kierownika P. Terenowej spowodowała usunięcie licznych i znanych przełożonemu problemów, których pełna diagnoza nastąpiła dopiero po rozwiązaniu z powódką stosunku pracy i że w związku z tym w placówce pojawiły się satysfakcjonujące wyniki w zakresie ściągłości zadłużeń. Sąd Rejonowy stwierdził, że z załączonego wykazu wynika, że poziom zadłużenia P. Terenowej KRUS w Ł. w latach 2015 – 2019 stopniowo się zmniejszał, a największy spadek odnotowano w czasie sprawowania funkcji przez nowego Kierownika P. Terenowej, podkreślając, że w okresie kierowania jednostką przez E. B., wskaźnik redukcji zadłużenia wynosił 2,41%, a przez nowego kierownika aż 30,04%.

W konkluzji do przedstawionych wyżej okoliczności wynikających z całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, Sąd Rejonowy uznał, że w stosunku do powódki nie zostały spełnione przesłanki uprawniające ją do otrzymania odprawy pieniężnej na podstawie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W ocenie Sądu I instancji, po stronie E. B. zaistniały przyczyny, przemawiające za wypowiedzeniem jej stosunku pracy i związane z wykonywaniem, przez nią, pracy. Sąd Rejonowy stwierdził, że, zgodnie z zeznaniami Dyrektora Oddziału oraz świadków, powódka, jako osoba, obejmująca kierownicze stanowisko, nie wypełniała, w sposób wystarczający, i, na odpowiednim poziomie, swoich zadań, argumentując, że kierownik podlega ostrzejszej ocenie, w stosunku do pozostałych pracowników, mając na względzie odpowiedzialność za działalność powierzonej mu części zakładu pracy oraz kierunek, w jakim zmierza, będąc zobligowanym do respektowania wymagań stawianych przez przełożonych. Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka nie poszerzała swoich kompetencji kierowniczych, uczestniczyła w niewielkiej liczbie szkoleń a dokonywane przez nią czynności wymagały ciągłej kontroli ich prawidłowości.

Sąd Rejonowy wskazał, że pełnomocnik powódki zwracał uwagę na dużą skalę odwołań kadry kierowniczej P. Terenowych KRUS, twierdząc, iż miało to uzasadnienie w decyzji politycznej związanej z wprowadzoną ustawą z 22 grudnia 2015 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw, natomiast nie miało nic wspólnego z merytoryczną oceną pracy dotychczasowego kierownictwa. W ocenie Sądu I instancji, nawet przy przyjęciu, iż do rozwiązania stosunku pracy z powódką doszło na skutek przyczyn leżących po stronie pracodawcy, to nie powoduje to uznania, iż E. B. przysługuje związane z tym prawo do odprawy pieniężnej, ponieważ ocena zebranego materiału dowodowego skutkowałą ustaleniem występowania licznych współprzyczyn dotyczących powódki skutkujących wypowiedzeniem jej stosunku pracy.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

Apelację od przedmiotowego wyroku złożyła powódka, zaskarżając go w całości, zarzucając, że Sąd I instancji dokonał błędnej oceny materiału dowodowego, która pozostaje w sprzeczności z zasadami logicznego rozumowania i z doświadczeniem życiowym, co skutkowało błędnie ustalonym stanem faktycznym.

W uzasadnieniu apelacji skarżąca przedstawiła obszerną argumentację na poparcie w/w zarzutu, w szczególności podnosząc, że:

1) Sąd I instancji dokonał błędnego ustalenia, że powódka uczestniczyła tylko w części szkoleń – wyłącznie w szkoleniach obowiązkowych, a także, że brała udział w niewielkiej liczbie szkoleń, podczas, gdy:

- M. W. (1) 5.1. (...) zeznał, że nie ma przymusu obligatoryjnych szkoleń, natomiast T. N. 27.02.2020 r. zeznał, że o nieuczestniczeniu powódki w szkoleniach czerpał wiedzę z informacji kadrowych wydziału ogólnego, wywodząc z powyższego, że zeznania wskazanych świadków nie potwierdzają się,
- z zestawienia szkoleń dostarczonego przez M. W. (1) wynika, że w 2016 r. pozwana nie organizowała żadnych szkoleń, podkreślając, że T. N. został powołany na stanowisko dyrektora 9.02.2016 r., a powódkę odwołał 8.06.2016 r., a także, że z w/w zestawienia nie wynika czy szkolenia były obowiązkowe czy też fakultatywne,
- informacja o istnieniu polecenia uczestnictwa w szkoleniach nie znalazła potwierdzenie w zeznaniach M. W. (1),
- z zeznań M. W. (2) i T. N. nie wynika, że powódka odmawiała uczestnictwa w szkoleniach,
- T. N. nie sprawdził z innych źródeł czy powódka korzystała ze szkoleń obowiązkowych, fakultatywnych lub innych, podczas gdy w piśmie procesowym z 25.02.2020 r. pełnomocnika powódki wyjaśniono, że, w zestawieniu złożonym przez M. W. (1), są wymienione szkolenia, w których powódka brała udział, a pozostałe były albo szkoleniami powtarzającymi się, w których brała udział w przeszłości, albo szkoleniami wprowadzającymi w tematykę, w której powódka ma skończone studia – czemu pozwany nie zaprzeczył,
- złożone zestawienie szkoleń przez M. W. (1) nie obejmuje wszystkich szkoleń, w których udział brała powódka, a co znajduje potwierdzenie w dokumentach, zalegających w jej aktach osobowych (k. 259, 227, 178) oraz w aktach sprawy IV P 87/16, prowadzonej przed Sądem Rejonowym w Zduńskiej Woli,
- na siedem szkoleń powódka była obecna na pięciu, przy czym powódka była obecna na szkoleniach z przeciwdziałania korupcji, a z zakresu kpa ma ukończone studia – wobec czego nieuczestniczenie w szkoleniach organizowanych przez pozwaną jest nieprawdziwe,
- w aktach osobowych brak jest zaświadczenia ze szkolenia z 19.06.2013 r., co jest niezgodne z par. 6 pkt 2 Zarządzenia nr 27 Prezesa KRUS z 7.10.2010 r. w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników KRUS, który wskazuje, że kopia zaświadczenia (certyfikat) o udziale w szkoleniu jest przechowywana w teczce osobowej pracownika, a T. N. zeznał, że nie potrafi tego wyjaśnić i nie weryfikował tego, co oznacza zdaniem apelantki, że Sąd nie był w stanie zweryfikować czy i w jakich szkoleniach powódka uczestniczyła w przeszłości, przy czym apelantka zaakcentowała, że nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych przez pracodawcę nie może świadczyć na niekorzyść powódki,
- szkolenia były organizowane przez pozwaną dla pół tysiąca zatrudnionych, a możliwości skierowania na nie większej ilości pracowników było wykluczone, z czego apelantka wywodziła, że kierowanie na szkolenia, których materia się nie zmieniała lub, w podstawowym zakresie, byłoby marnotrawstwem czasu powódki i blokowanie rozwoju u pracowników, tym bardziej, że zgodnie z pkt 14 zakresu obowiązków powódki do jej obowiązków należało podnoszenie kwalifikacji podległych pracowników, zatem, jej uczestnictwo, w takich szkoleniach, byłoby zajęciem miejsca dla osób, które takich szkoleń nie odbyły,
- wydział ogólny kadr dostarczył, tylko, wykaz szkoleń za lata 2013-2015 oraz przemilczał cykliczne szkolenia, w których nie uczestniczyła powódka, przez co zdaniem apelantki, nie tylko Sąd, ale też być może T. N. bez wskazanych informacji podjął pochopną decyzję, co jednak nie usprawiedliwia braku weryfikacji danych i oparcia się tylko na jednym źródle informacji, mimo, że pełnomocnik powódki od początku kwestionował dostarczony przez M. W. (1) wykaz, a świadek nie wskazuje konkretnie i unika odpowiedzi na wskazane pytania brnąc w ogólność, a przy tym informacje dostarczone przez świadka M. W. (1) w większości są zbite przez dostarczenie dowodów przeciwnych, konkludując, że wykaz, dostarczony przez w/w świadka, w związku z brakiem wyjaśniania okoliczności towarzyszących daje fałszywy obraz rzeczywistości, akcentując, że w ocenach rocznych, za lata poprzednie, nie kwestionowano obecności powódki na szkoleniach,

- T. N. oświadczył, że u pozwanego nie istnieje procedura podnoszenia kwalifikacji, o której zeznał świadek M. W. (1), a zarządzenie nr 27 Prezesa KRUS z 7.10.2010 r. nie zawiera procedury zgłaszania podnoszenia kwalifikacji, a przy tym powódka podnosiła kwalifikacje we własnym zakresie nie informując o tym przełożonych, gdyż nie miała takiego obowiązku – co czyni przedmiotowy zarzut pozornym, który nie ma w rzeczywistości podstaw i który nie został udowodniony, dodając, że ani Dyrektor T. N. ani poprzedni dyrektorzy nie żądali od powódki informacji o podnoszeniu kwalifikacji, ani też nie kwestionowali ich podnoszenia, co świadczy o tym, że przedmiotowy zarzut nie jest prawdziwy,

2) Sąd w sposób nieuprawniony zdaniem apelantki dał wiarę T. N., że dostarczona została informacja o uczestnictwie przez powódkę w szkoleniach przez wydział ogólny kadr, mimo, że z dostarczonego przez M. W. (1) wykazu wynika, że pozwana nie organizowała szkoleń, a w przypadku szkoleń przed 2013 r. pozwana nie dostarczyła przez co nie jest możliwe faktyczne ustalenie zarzucanego nie uczestnictwa na szkoleniach powtarzających się (fakultatywnych) czy miało ono miejsce

3) zarzut niewykorzystywania samodzielnie samochodu służbowego przez powódkę jest pozorny, gdyż samochód był wykorzystywany zgodnie z zarządzeniem nr 13 Prezesa KRUS z 27.05.2015 r. w sprawie zasad używania samochodów służbowych i samochodów prywatnych do celów służbowych oraz zasad wymiany samochodów osobowych w Centrali, Oddziałach Regionalnych wraz podległymi P. Terenowymi KRUS par. 6.1, a nadto apelantka podkreśliła, że nie była zatrudniona na stanowisku kierowcy tylko kierownika, a w zakresie jej obowiązków było wskazane uprawnienie do kierowania i dysponowania samochodem służbowym a nie obowiązek, a nadto podniosła, że stawiane przed powódką cele z wykorzystaniem samochodu były wykonywane bez zastrzeżeń dyrekcji i nigdy nie doszło do sytuacji, żeby powódka nie wykonała obowiązku stawienia się w określonym miejscu, dodając, że zgodnie z oświadczeniem Dyrektora Oddziału T. N. są kierownicy, którzy w ogóle nie posiadają prawa jazdy i nie kierują pojazdami. A. podniosła, że pozwana nie udowodniła, że w powódka w jakikolwiek sposób nieprawidłowo wykorzystywała samochód, ani że nie wykonywała zadań związanych z wykorzystaniem samochodu, a Dyrektor T. N. nie poinformował powódki, że oczekuje w tym zakresie odmiennego zachowania powódki;

4) Sąd oparł stwierdzenie „kierowcy pracujący na dożynkach w niedzielę, odbierali dzień wolny” na zeznaniach T. N., mimo że nie mógł on tego wiedzieć, gdyż został powołany na stanowisko dyrektora w lutym, a powódkę odwołał w czerwcu, natomiast dożynki są w sierpniu, a nadto wskazała, że w Oddziale Regionalnym w Ł. nie było zarządzenia regulującego kwestie odbierania dni wolnych przez kierowników biorących udział w imprezach okolicznościowych z uwagi na ich nielimitowany czas pracy. A. podniosła, że świadek M. W. (1) oświadczył, że kierownicy zgłaszali swój udział w imprezach okolicznościowych w celu odbioru dni wolnych, jednak nie poinformował, że jeżeli jednak nie zgłaszali swojego udziału to nie wyciągano z tej praktyki konsekwencji ponad to, że nie byli uprawnieni do odbioru dni wolnych. Apelująca podniosła, że dostarczyła zdjęcia i linki do artykułów w lokalnej prasie, z których wynika, że uczestniczyła w tych wydarzeniach reprezentując KRUS, a T. N. oświadczył, że nie kwestionuje jej obecności we wskazanych wydarzeniach i wycofał się ze stawianego zarzutu,

5) Sąd ustalił niezgodnie z prawdą, że Dyrektor Oddziału T. N. rozmawiał z nią kiedykolwiek, argumentując, że jeśli miałoby to miejsce to T. N. powinien z łatwością znaleźć informację o dacie przeprowadzenia takiej rozmowy, gdyż zawsze była w takich sytuacjach informacja telefoniczna lub e-mailowa, a skoro świadek T. N. nie dostarczył takich dowodów to nie było podstaw by dać wiarę zeznaniom tego świadka, a nie zeznaniom powódki. A. argumentowała, że dowodem na brak spotkania z powódką jest też niewiedza świadka T. N. odnośnie mocnych stron powódki, a także stawianie szeregu zarzutów, które można było wyjaśnić podczas rzekomego spotkania. Zdaniem skarżącej konieczność stwierdzenia braku omawianego spotkania jest dowodem obalającym wszystkie zarzuty pozwanej, argumentując, że jeżeli Dyrektor T. N. nie spotkał się z powódką to nie mógł też przekazać jej swoich wątpliwości co do wypełniania przez nią obowiązków, ani też nie mógł przedstawić swoich wymagań stawianym pracownikom, konkludując, że nie ma zatem podstaw do kwestionowania prawidłowości wykonywania przez powódkę zadań. Zdaniem skarżącej zgodnie z doświadczeniem życiowym należy przyjąć, że wątpliwe jest aby Dyrektor T. N. rozmawiał z powódką a następnie wypowiedział jej umowę o pracę w przeciągu 4 miesięcy urzędowania z uwagi na ocenę pracy powódki, gdyż nie ma

sensu stawiania wymagań na przyszłość i jednocześnie wypowiedziania umów z zarzutami, że nie były te wymagania realizowane w przeszłości bądź założenia, że nie będą wykonywane w przyszłości,

6) ustalenie Sądu, iż w przypadku powódki odnotowano brak aktywności oraz samodzielnej inicjatywy, a także, że E. B. wymagając ciągłego nadzoru i korekty nie gwarantowała odpowiedniego poziomu jakości pracy, nie rozwiązywała problemów międzyludzkich w placówce, nie znajduje oparcia w żadnym dowodzie, akcentując, że jeśli w/w okoliczności występowałyby to z pewnością byłyby odnotowane w dokumentach, natomiast to, że powódka była aktywna na każdym polu działania kierownika placówki znajduje wyraz ocenach okresowych, a nadto powódka nie była nadzorowana ani nie dokonywano korekty jej działania, a pozwana nie wskazała żadnej sytuacji potwierdzającej jej twierdzenia, zaś w rzeczywistości poziom powódki był zawsze na najwyższym poziomie, w placówce nie było żadnych problemów międzyludzkich, co potwierdził w swoich zeznaniach Dyrektor Z. A. podniosła, że nie jest wykluczone, że wskazane problemy mogły powstać w placówce już po rozwiązaniu umowy z powódką w związku z brakiem zaufania do nowego kierownictwa/ dyrekcji usuwającego bezpodstawnie cenionego pracownika z zajmowanego stanowiska,

7) Sąd bez podstawy w dowodach ustalił, że pojawiły się niezadawalające wyniki pracy placówki, w której istniejąca sytuacja wymagała zmiany o charakterze personalnym, dodając, że zostały apelantce przypisane wszelkie nieprawidłowości w działaniu placówki jako poprzedniemu kierownikowi mimo nie wskazania żadnych konkretów, do których mogłaby się odnieść i mimo dostarczenia zestawienia przez pozwaną na zarządzenie Sądu, z którego wynika, że powódka wypełniała stawiane przed placówką zadania, gdyż z tabeli wynika, że wszystkie wskaźniki są w granicach stawianych celów, a większość nawet znacznie przekraczała na plus,

8) T. N. nie przedstawił żadnych dowodów na to, że zmiana kierownika placówki spowodowała usunięcie wielu problemów, które wcześniej były znane, ale których pełna diagnoza nastąpiła po odejściu powódki i wówczas pojawiły się wyniki w zakresie ściągłości zadłużeń, podkreślając, że T. N. nie przedstawił żadnych dowodów na istnienie rzekomych problemów. A. podniosła, że wobec zestawienia złożonego na rozprawie z 28.07.2020 r. to wynika, że ściągłość nieopłaconych składek przez ubezpieczonych w P. Terenowej KRUS w Ł. w latach 2010-2015 wynika, że ściągłość malała w latach 2010-2012, w 2013 r. i w 2014 r. wzrost był związany z przejściem dodatkowej liczby zadłużonych ubezpieczonych z Oddziału (...) w Ł. na podstawie zarządzenia nr 16 Prezesa KRUS z 10.05.2013 r. zmieniającego zarządzenie w sprawie utworzenia P. Terenowej KRUS w Ł., w latach 2015-2016 malała, co przeczy słowom T. N., że zadłużenie P. ciągle rosło, akcentując, że pozwana bezpodstawnie próbuje przypisać nowemu kierownikowi placówki sukcesy w zmniejszeniu ściągłości, podczas gdy w rzeczywistości powody zmniejszenia leżą gdzie indziej, a mianowicie z wejścia w życie dwu ustaw, tj.:

- ustawy z 16.09.2011 r. o redukcji niektórych obowiązków obywateli i przedsiębiorców, która zmniejszyła okres przedawnienia składek do lat 5, dodając, że wpływ tej ustawy na zadłużenie placówki obrazuje tabela sporządzona przez pozwaną, dodając, że sposób sporządzenia tej tabeli przez pozwaną jest nieprawidłowy, gdyż wskaźniki liczone są kwartał do kwartału a zestawienie jest przygotowane poprzez obliczenie średniej rocznej co wypacza obraz fluktuacji, akcentując, że nawet w takiej postaci tabela wykazuje prawidłowe wykonywanie pracy przez powódkę, natomiast Sąd pominął milczeniem mierniki wartości na początku przedmiotowej tabeli, dodając, że w latach 2013-2015 wskaźniki pracy placówki terenowej są zgodne z ustalonymi limitami, co oznacza, że placówka wywiązywała się nałożonych obowiązków, akcentując, że jeżeli wskaźnik nr 1 ubezpieczonego nie jest przekroczony czyli jest prawidłowy to suma zadłużenia dla placówki również jest prawidłowa. A. podniosła, że w placówce terenowej w Ł. wskaźnik ten był znacząco niższy w latach 2013-2015. Skarżąca podniosła, że miążdzące dla zarzutów pozwanej jest to, że taki sam poziom zadłużenia (biorąc pod uwagę najgorszy wynik z 2015 r.) przypadający na jednego ubezpieczonego Oddział (...) w Ł. osiągnął dopiero w III kwartale 2019 r. A. konkludowała, że jeżeli omawiane wskaźniki są w granicach prawidłowości to również całościowe zadłużenie jest prawidłowe. Skarżąca podkreśliła, że nie kwoty wymienione w zestawieniu, ale analiza wskaźników rozwiewa wątpliwości co do prawidłowości funkcjonowania organizacji. A. podniosła, że T. N. na rozprawie 28.07.2020 r. nie potrafił prawidłowo zdefiniować wskaźników jakie przedstawił do oceny pracy powódki, co wskazuje, że nie potrafił prawidłowo zinterpretować informacji, które te wskaźniki omawiają;

- ustawy z 11.02.2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci, która wprowadziła program 500+ i dała rolnikom miesięczne wpływy na rachunki co do tej pory nie miało miejsca. A. podkreśliła, że rolnicy uzyskują dochody po zakończonym sezonie, w czwartym kwartale, a także dopłaty unijne są wypłacane w czwartym kwartale, co widać w wykazie wskaźnik kwartalnej oceny pracy Oddziału (...) KRUS w Ł. sporządzonym przez Centralę KRUS, negując temu, że wyjazdy kierowników w teren odbyły się i faktycznie przyczyniły się do zwiększenia spłat zadłużenia, podkreślając, że pozwana nie przedstawiła na to żadnych dowodów, wobec czego zeznania T. N. w tym zakresie są gołosłowne, natomiast z kontroli NIK wynika, że ściągalność i wielkość zadłużenia może bardziej wynikać z sytuacji finansowej gospodarstw w danym rejonie niż od jakości pracy oddziału regionalnego, konkludując, że zarzut zwiększenia zadłużenia placówki był nieprawdziwy,

9) niezgodnie z materiałem dowodowym Sąd ustalił, że reedukacja zatrudnienia dla okresu kierowania jednostką przez powódkę wynosi 2,41% natomiast do okresu kierowania jednostką przez nowego kierownika 30,04%, albowiem jest to porównanie jednego roku do trzech lat, a nadto pozwana nie podała jakie wartości przeliczyła a Sąd bezrefleksyjnie powielił,

10) niezgodnie z zeznaniami A. S. ustalenie, że powódka nie organizowała narad z pracownikami, a na spotkaniach z nimi przekazywała informacje uzyskane na naradzie, które odbywała z Dyrektorem T. N., mimo że w/w świadek zeznał, że powódka organizowała spotkania i narady zwykle po naradach w oddziale, były to spotkania przekazujące informacje do pracy bieżącej, a które to zeznania stoją w opozycji do zeznań T. N., który nie zgłaszał konieczności organizowania narad w placówce, a zatem nie ma podstaw do uznania tego zarzutu za podstawę do przypisania przyczynienia się do wypowiedzenia umowy;

11) uznanie za nieistotne zeznania świadka S. Z., podczas gdy był on dyrektorem w latach 1991-2013 a T. N. jedynie 4 miesiące od momentu powołania na stanowisko dyrektora 9.02.2016 r. do momentu rozwiązania umowy o pracę z powódką 8.06.2016 r., wobec czego świadek S. Z. miał dłuższą możliwość oceniania pracy powódki, natomiast dyrektor T. N. nie miał takiego czasu w latach 2015 i wcześniej. A. wskazała, że świadek S. Z. wskazał, że powódka nie wymagała nadzoru i kontroli, podejmowała działania z własnej inicjatywy, w placówce były pozytywne relacje co jest zasługą osobowości i stylu pracy powódki, dyrektor Z. nie słyszał o konfliktach w placówce i nie miał o tym wiedzy, zadania nałożone na powódkę były wykonywane, nie było nieprawidłowości przy wykorzystaniu samochodu osobowego przez powódkę. Skarżąca podkreśliła, że Sędzia ograniczała możliwość powoływania dowodów poza okres trzech lat przed wypowiedzeniem umowy czym ograniczyła prawo powódki do obrony i w tym duchu Sąd bezzasadnie odmówił znaczenia zeznaniom świadka Z. mimo, że miały one niezaprzeczalną wartość dla ustalenia stanu faktycznego.

Ponadto na uzasadnienie apelacji skarżąca odnosząc się do przywołanego przez Sąd I instancji wyroku SN z 26.01.2017 r., II PK 334/15, zarzuciła, że Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny nie poparty żadnymi konkretnymi i rzeczywistymi dowodami, całkowicie pomijając okoliczności przemawiające za oddaleniem zarzutów pozwanej, a w szczególności pominął, że: dostarczony przez pozwaną raport dotyczący zarzucanych powódkie nieprawidłowości dotyczył okresu, gdy powódka nie była kierownikiem placówki terenowej w Ł. oraz dotyczył jednego z pracowników, a końcowa ocena pracy placówki była pozytywna, a także, że zeznania T. N. o wzroście zadłużenia placówki terenowej do momentu odejścia powódki były sprzeczne z dostarczonymi wykazami, a nadto T. N. zeznał, że Dyrektor Z. wymagał od pracowników posłuszeństwa a nie aktywności zastrzegając, że jest to hipoteza robocza, której nie weryfikował, a także zeznał o konfliktach interpersonalnych w placówce, o których dowiedział się anonimowo, które trafiły do kosza i nie mógł ich przedstawić jako dowodu, jak również zeznał, że zauważył, że powódka nie prowadziła samochodu i ktoś ją musiał na szkolenia przywozić, gdy tymczasem z informacji, złożonej przez M. W. (1), w okresie zatrudnienia T. N., nie było organizowanych szkoleń, konkludując, że w/w okoliczności Sąd I instancji powinien wziąć pod uwagę, przy ocenie wartości dowodowej zeznań T. N..

Skarżąca zarzuciła Sądowi Rejonowemu, że całkowicie pominął dokument podpisany przez Dyrektora Biura Kadr i (...) P. G. pt. „Zestawienie ilościowe odwołanych kierowników placówek terenowych KRUS na dzień 30.09.2016 r. na okoliczność odwołania 17 z 19 kierowników w Oddziale Regionalnym w Ł. oraz 184 z 256 w całym kraju w roku

2016, argumentując, że takie działania miały charakter decyzji politycznej, a nie merytorycznej, co także dotyczyło powódki, i, co potwierdza okoliczność, że dyrektor T. N. zwolnił powódkę po 4 miesiącach od rozpoczęcia, przez siebie, urzędowania i, w tym okresie, nie przeprowadził z powódką żadnej rozmowy, dotyczącej oceny jej pracy, ani żadnej innej rozmowy.

A., powołując się na wyrok SN I PK 361/16 i III PK 93/17, argumentowała też, że zmiana podstawy zatrudnienia, na stanowiskach wymienionych w art. 9 ust. 2 nowelizacji z 22.12.2015 r., nie była związana z jakąkolwiek reformą administracji publicznej, a jedynym zamierzeniem ustawodawcy było szybkie wprowadzenie zmian kadrowych w niektórych organach. Skarżąca zarzuciła, że Sąd I instancji pominął rzeczywistą przyczynę odwołania, którą oświadczył T. N. na rozprawie 27.02.2020 r., że nie mógł liczyć na lojalność i uznanie jego autorytetu przełożonego, mimo że wymieniony nigdy z powódką nie rozmawiał i nie poznał jej stosunku do jego osoby.

Końcowo apelantka stwierdziła, że nie istniały żadne współprzyczyny po jej stronie mogące być podstawą odmowy wypłaty żadnej odprawy pieniężnej.

W efekcie do tak sformułowanych zarzutów apelacyjnych skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu, a także o zasądzenie kosztów za I i II instancję, według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódki strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa apelacyjnego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki jest bezzasadna.

Wstępnie wskazać należy, że wyrok został wydany na posiedzeniu niejawnym na zasadzie art. 1481 § 1 k.p.c., albowiem Sąd II instancji na podstawie pism wniesionych przez strony i zgromadzonych w sprawie dowodów, doszedł do przekonania, że przeprowadzenie rozprawy nie jest konieczne do wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, tym bardziej, że strony w sposób jednoznaczny wyraziły już swoje stanowiska.

Sąd II instancji w pełni aprobuje i przyjmując ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń (por. wyrok SN z 5.11.1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/).

Jakkolwiek wprost apelantka nie wskazała naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. w zarzutach apelacyjnych zrehabilitowanej samodzielnie apelacji, to jednak Sąd II instancji po zapoznaniu się z obszerną argumentacją skarżącą uznał, że tak należy odczytać zarzut niewłaściwej oceny materiału dowodowego, która według apelantki doprowadziła do błędnych ustaleń w sprawie.

Dodać należy, że apelacja skarżącej mimo że napisana samodzielnie pozwala na jednoznaczne odczytanie jej stanowiska w sprawie i odniesienie do podnoszonych przez nią zarzutów.

Zarzuty apelantki są jednak, według Sądu II instancji, w całości chybione.

Sąd Rejonowy w sposób wszechstronny rozważył wszystkie dowody i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 § 1 k.p.c. wyprowadził wnioski, stanowiące podstawę zapadłego rozstrzygnięcia.

Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i argumentację zawartą w apelacji powódki, prowadzi do wniosku, że Sąd I instancji nie dopuścił się zarzucanych mu uchybień. Zdaniem Sądu II instancji brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa procesowego poprzez dokonanie błędnej oceny materiału dowodowego.

Art. 233 §1 k.p.c. stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. 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. SN w orzeczeniu z 11.07.2002 r., IV CKN 1218/00, LEX nr 80266).

Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone 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 ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też SN w licznych orzeczeniach, np. z 19.06.2001 r., II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 §1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego.

Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Wskazać także należy, że Sąd Odwoławczy niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy też jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji – to zawsze ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie. Sąd odwoławczy, będąc instancją merytoryczną, zgodnie z art. 382 k.p.c., orzeka na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w I instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym (wyrok SN z 29.11.2002 r., IV CKN 1574/00).

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy po szczegółowej analizie apelacji powódki uznał, że zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i z interpretacją dowodów dokonaną przez tenże Sąd a jako takie nie mogą się ostać. Lektura zawartości akt sprawy i pisemnych motywów skarżonego wyroku w konfrontacji z uzasadnieniem apelacji wskazuje, że apelująca przeciwstawia jedynie ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją subiektywną analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę. W apelacji powódka potraktowała zebrany w sprawie materiał dowodowy w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego jej wersji zdarzeń. Natomiast zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez tenże Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności.

Mając na uwadze argumentację przytoczoną na uzasadnienie apelacji, w której powódka podkreślała wielokrotnie, że strona pozwana nie udowodniła swoich twierdzeń, Sąd II instancji zważył, że zasady przewidziane w art. 6 k.c. i jego procesowym odpowiedniku - art. 232 zdanie pierwsze k.p.c. - dotyczą negatywnych skutków związanych z nieudowodnieniem przez stronę faktów, z których wywodzi ona skutki prawne. Regulacja zawarta w tych przepisach koresponduje wyłącznie z etapem, w którym odtwarza się fakty, a ich wpływ na subsumcję ma charakter wtórny i zachodzi tylko wówczas, gdy sąd uzna, że określone okoliczności faktyczne powoływane przez stronę nie mają pokrycia w materiale dowodowym. Wynika to stąd, że ciężar udowodnienia (onus probandi) pozwala rozstrzygnąć sprawę merytorycznie, także wówczas, gdy sąd nie zdołał w ogóle (w pewnej części) wyjaśnić stanu faktycznego sprawy. Wówczas konsekwencje procesowe tego ponosi strona, na której dowód spoczywał. Jeżeli natomiast istotne fakty zostaną ustalone – tak, jak to miało miejsce w n/n sprawie - to podlegają one ocenie z punktu widzenia przepisów prawa materialnego, niezależnie od tego, która ze stron podjęła w tym zakresie inicjatywę dowodową (powód, pozwany, czy nawet dowód został przeprowadzony z urzędu, por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 stycznia 2008 r., I UK 223/07, LEX nr 442836, LexPolonica nr 2096627 i z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 129/10 LEX nr 737385, LexPolonica nr 2538072). W takiej sytuacji sąd, oceniając materiał dowodowy, kieruje się metodą

poznawczą z art. 233 § 1 k.p.c., i na tej podstawie dokonuje wiążących ustaleń stanu faktycznego, które "podciągane" są pod odtworzony zakres desygnatów normy prawa materialnego. W tym wypadku nie dochodzi do właściwego lub niewłaściwego "rozłożenia ciężaru dowodowego". Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału (wyrok SN z 17.04.2018 r. II UK 58/17.)

Sąd II instancji zważył także analizując zarzut wadliwej oceny materiału dowodowego, że podkreślenia wymaga, że w sytuacji, gdy z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00). Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie sądu, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych związków przyczynowo-skutkowych, przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

Wobec tego dla skuteczności zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. Strona skarżąca powinna wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im taką moc przyznając (zob. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753, wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925).

Sąd Okręgowy podziela przedstawione powyżej poglądy stanowiące ugruntowany dorobek judykatury.

Konfrontując ich treść ze stanowiskiem skarżącej należało, zdaniem Sądu II instancji, uznać, że zarzuty stawiane kwestionowanemu rozstrzygnięciu nie mogą być uznane za zasadne, albowiem powódka nie wykazała, ażeby Sąd pierwszej instancji przekroczył wyznaczone w treści art. 233 § 1 k.p.c. ramy swobodnej oceny dowodów. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy ocenił zebrany w sprawie materiał i zasadnie przyjął, że nie daje on podstaw do przyjęcia, iż powódka udowodniła fakt, że rozwiązanie stosunku pracy spowodowane było wyłącznie przyczynami niedotyczącymi pracowników, a ona sama jako pracownik nie współprzyczyniła się do zwolnienia.

W ocenie Sądu odwoławczego powódka w apelacji nie przedstawiła żadnych merytorycznych zarzutów, które mogłyby podważyć zaskarżony wyrok. Należy bowiem w tym miejscu podkreślić, że przedmiotem rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie nie było orzekanie o zgodności z prawem rozwiązania z powódką umowy o pracę (co stanowiło przedmiot postępowania prowadzonego pod sygnaturą akt IV P 87/16 przed Sądem Rejonowym w Zduńskiej Woli), a jedynie stwierdzenie czy zasługuje na uwzględnienie roszczenie powódki o zasądzenie od pozwanego kwoty 15 720 zł tytułem odprawy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.).

Artykuł 10 ust. 1 ww. ustawy stanowi, że 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 nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników, niż określona w art. 1 - przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 ww. ustawy stosuje się odpowiednio.

Zgodnie z art. 10 ust. 1 w/w ustawy odprawa przysługuje zatem jeżeli przyczyny nie dotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Sformułowanie, że „przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy” należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby

podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika” (por. wyr. SN z 10.10.1990 r., I PR 319/90, OSNCP 1992, z. 11, poz. 204).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2012 roku pkt 2, przesłankami prawa do odprawy przysługującej na podstawie art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z 2003 r. o zwolnieniach grupowych jest po pierwsze - rozwiązanie stosunku pracy oraz po drugie - wyłączność niedotyczącej pracownika przyczyny tego rozwiązania. Z tego względu ocena Sądu rozpoznającego roszczenie o odprawę co do braku rzeczywistej konieczności (potrzeby) rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem nie pozbawia go prawa do tego świadczenia, jeżeli przyczyna niedotycząca pracownika była faktycznie wyłącznym powodem uzasadniającym w ocenie pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę, które doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy (por. wyr. SN z 25.01.2012 r., II PK 102/11). Ciężar wykazania, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w warunkach uzasadniających przyznanie odprawy spoczywa na pracowniku.

W przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy (por. wyr. SN z 03.11.2010 r., I PK 81/10).

Problem ten wyraźnie wystąpił w orzecznictwie Sądu Najwyższego dotyczącym odmowy przyjęcia proponowanych warunków w wypowiedzeniu zmieniającym (zob. wyroki z dnia 09.11.1990 r., I PR 335/90, OSP 1991 nr 9, poz. 212, czy z dnia 12.08.2009 r., II PK 38/09). Już w wyroku SN z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90 (OSP 1991/9/212) wyrażono pogląd, iż w pewnych przypadkach odmowa przyjęcia nowych warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Także w wyroku z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, (OSNP 2002/10/240) Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika może być uznane za dokonane wyłącznie z przyczyn dotyczących pracodawcy i uzasadnić roszczenie o odprawę pieniężną. Pogląd taki został też wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2009 r., I PK 185/08, ((...) 2009, nr 7, s. 366-369).

Na tej podstawie można więc stwierdzić, że rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania.

Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie.

Ocena tej okoliczności należy do sądu.

Powódka nie wykazała w żaden sposób, że w niniejszej sprawie spełnione zostały przesłanki niezbędne do zasądzenia od pozwanego na jej rzecz odprawy na podstawie ww. ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ciężar dowodu w tym zakresie obciążał powódkę.

Argumentacja powódki w apelacji, mimo że bardzo obszerna, to jednak stanowi tylko subiektywną ocenę skarżącej co do wartości poszczególnych dowodów i przedstawia jedynie jej własne subiektywne stanowisko w sprawie, które ma charakter wyłącznie polemiki z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego, który w pisemnych motywach zaskarżonego orzeczenia przedstawił logiczną i staranną ocenę przyczyn, które spowodowały odwołania powódki ze stanowiska kierownika. Sąd II instancji zważył, że zarówno z zeznań powódki, jak i z przytoczonych przez apelantkę argumentów wynika, że przyczyną odmowy przyjęcia przez powódkę zaproponowanego stanowiska nie były wyłącznie kwestie finansowe, ale była to subiektywna ocena wnioskodawczyni, że nowe stanowisko nie odpowiadało ani jej ambicjom, ani kwalifikacjom, ani oczekiwanej pozycji w organizacji pozwanego a nadto przyczyny tej zmiany miały charakter jedynie polityczny a nie merytoryczny, co jednak nie znalazło poparcia w zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd Odwoławczy w pełni podziela ocenę Sądu Rejonowego w tym zakresie, uznając, że jest ona wyczerpująca, wobec czego nie ma potrzeby powtarzać w całości trafnego wyводу prawnego sądu meriti (por. wyroki SN z 16.02.2006 r., IV CK 380/05, z 16.02.2005r., IV CK 526/04).

Podkreślenia jednocześnie wymaga, że Sąd Rejonowy bezbłędnie, na podstawie właściwie powołanych dowodów, ustalił także, że dokonany przez pozwanego akt odwołania powódki z zajmowanego stanowiska kierownika P. Terenowej KRUS w Ł. nie spowodował rozwiązania stosunku pracy z powódką, gdyż pozwany w odrębnym piśmie zaproponował powódce po okresie wypowiedzenia tj. od 1.10.2016 r. dalsze zatrudnienie na stanowisku starszego specjalisty z wynagrodzeniem 2700 zł miesięcznie wg IX kategorii zaszerogowania oraz dodatkiem za wieloletnią pracę zgodnie z ustawą o pracownikach urzędów państwowych, przy czym powódka została pouczona, że w przypadku odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia. Powódka odmówiła przyjęcia proponowanych warunków pracy w związku z czym umowa o pracę uległa rozwiązaniu i tego dotyczyła sprawa IV P 87/16 w Sądzie Rejonowym w Zduńskiej Woli. Powódka w lipcu 2017 r. nabyła uprawnienia emerytalne. Uzupełnienie wyводу Sądu I instancji wymaga jedynie wskazanie, że w sprawie niniejszej istotne jest, że propozycja nowego zatrudnienia powódki w okresie wypowiedzenia za niższym wynagrodzeniem nie spowodowałaby negatywnych skutków finansowych dla powódki, która podlegała ochronie przedemerytalnej. Jeżeli bowiem na skutek tego jej wynagrodzenie uległoby obniżeniu, to do końca okresu ochronnego przysługiwałby jej dodatek wyrównawczy, o którym mowa w art. 5 ust. 6 u.z.r.s.p., który znajduje również zastosowanie w przypadku zwolnień indywidualnych z przyczyn nie dotyczących pracowników (art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 5 pkt 1 u.z.r.s.p.). Do pracownika, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, wymienionego w art. 5 ust. 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, czyli między innymi pracownika, o którym mowa w art. 39 KP (art. 5 ust. 5 pkt 1 wymienionej ustawy), któremu zmieniono warunki pracy i płacy na podstawie art. 10 ust. 1, ma zastosowanie również art. 5 ust. 6, co oznacza, że jeżeli owa zmiana warunków pracy i płacy powoduje obniżenie wynagrodzenia, to takiemu pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy do końca okresu, w którym pracownik ten korzystałby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2017 r., II PK 349/15, Legalis Numer 1587568).

Z tych względów możliwe było przyjęcie, że zmiana warunków nie była rażąco niedogodna dla powódki, a odmowa ich przyjęcia stanowiła współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę, co pozbawiło skarżącą prawa do odprawy pieniężnej.

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

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. zgodnie z treścią §10 ust.1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 265 t.j. z późn. zm) zwrot kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 1350 zł (stawka minimalna).

A.P.

Jacek Chrostek B. A. O.-K.