

**Sygn. akt V Pa 99/13**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 grudnia 2013 r.

Sąd Okręgowy w Białymstoku

V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Elżbieta Krupińska

Sędziowie: SSO Stanisław Stankiewicz

SSR del. Tomasz Kałużny (spr.)

Protokolant: Bożena Radziusz

po rozpoznaniu w dniu 12 grudnia 2013 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa A. Ż.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o zapłatę

na skutek apelacji (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

od wyroku Sądu Rejonowego w Białymstoku

z dnia 3 października 2013 roku sygn. akt VI P 262/13

I. Zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, iż powództwo oddala i zasądza od powódki A. Ż. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. kwotę 1800 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję.

II. Zasądza od powódki A. Ż. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

**Sygn. akt V Pa 99/13**

## UZASADNIENIE

Powódka A. Ż. pozwem skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa wniosła o zasądzenie kwoty 14.374,19 zł wraz z odsetkami tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika. W uzasadnienie swego stanowiska wskazywała, że nie przyjęła zaproponowanych niekorzystnych nowych warunków pracy i płacy, w konsekwencji umowa o pracę została rozwiązana.

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu podnosząc, iż stanowisko powódki nie uległo likwidacji, zmieniła się jedynie jego nazwa i nie dążono do

zakończenia stosunku pracy pomiędzy stronami. Dodała, iż powodem nieprzyjęcia przez powódkę wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy i płacy był zamiar prowadzenia własnej działalności wydawniczej.

Sąd Rejonowy w B.wyrokiem z dnia 3.10.2013 r. zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 14.374,19 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami w wysokości w stosunku rocznym 13% od 27.04.2013 r. do dnia zapłaty, rozstrzygając o kosztach procesu.

Sąd I instancji ustalił, iż powódka zatrudniona była u pozwanego od dnia 1.06.2001 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu, początkowo na stanowisku dziennikarza, następnie redaktora odpowiedzialnego, a od dnia 1.01.2008 r. na stanowisku sekretarza redakcji czasopisma (...). Do podstawowego zakresu obowiązków powódki należało redagowanie i adjustacja tekstów, organizacja i planowanie pracy redakcji, zastępstwo redaktora naczelnego w czasie jego nieobecności, prowadzenie inicjatyw pozawydawniczych o charakterze promocyjnym oraz przygotowywanie samodzielnych wydawnictw o charakterze katalogowym. Ustalono, iż powódka będzie otrzymywała ubruttowane wynagrodzenie, na które składać się miało wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.177 zł oraz wynagrodzenie zmienne tzw. wierszówka, której wysokość zależała od ilości znaków napisanych. W dniu 29.01.2010 r. pozwany złożył powódce propozycję zmiany warunków pracy za porozumieniem stron, a gdy powódka nie wyraziła na nie zgody, wręczył jej pismo wypowiadające dotychczasowe warunki umowy o pracę (datowane na 31.01.2010 r.). Powódce zaproponowano nowe stanowisko pracy redaktora w redakcji (...) oraz związane z tym nowe obowiązki, a także zmianę poziomu wynagrodzenia za pracę. Nowe obowiązki powódki miały obejmować: organizację pracy redakcji w powierzonym zakresie, korektę i adjustację tekstów, redagowanie tekstów, redagowanie zleconych wydawnictw (minimum 4 wydawnictw na rok), przygotowanie i udział w akcjach promocyjnych czasopism, zastępstwo redaktora naczelnego w czasie jego nieobecności, pisanie artykułów na zleczone tematy (minimum 12 stron znormalizowanego maszynopisu miesięcznie), wykonywanie zdjęć do tekstów, uczestnictwo w kolegiach redakcyjnych. W zakresie wynagrodzenia zmiana polegała na zmniejszeniu wynagrodzenia zasadniczego o wynagrodzenie za tzw. wierszówkę w kwocie 350 zł, które przeniesiono do budżetu gazety, czyli wspólnej puli wierszówki całej redakcji. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego wskazano zmiany organizacyjne w wydawnictwie, polegające na stworzeniu grup redakcyjnych, zmniejszenie objętości o 33 % wydań (...) i zmniejszenie obowiązków związanych z redagowaniem czasopism, przy których powódka współpracowała. Natomiast zmiana dotychczasowego wynagrodzenia powódki miała wiązać się ze zlikwidowaniem pensum w wydawnictwie i włączeniem wynagrodzenia w budżet wierszówkowy (...). Powódka pismem z dnia 8.03.2010 r. odmówiła przyjęcia zaproponowanych nowych warunków pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w odniesieniu do powódki, której stosunek pracy uległ rozwiązaniu na skutek odmowy przyjęcia nowych warunków pracy i płacy zastosowanie znajdują przepisy ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników Dz.U.2003.90.844 ze zm. (dalej ustawy o zwolnieniach grupowych) pod warunkiem, iż przyczyny niedotyczące pracownika stanowiły wyłączny powód wypowiedzenia stosunku pracy. Sąd I instancji powołując się na poglądy judykatury zaznaczył, iż nieprzyjęcie przez pracownika nowych warunków może stanowić jedną z przyczyn rozwiązania umowy, o ile propozycja nowych uregulowań jest ukształtowana w ten sposób, że nie stanowi szkany, ani nie jest z jakiegoś powodu wyraźnie dla pracownika niedogodna. Odmowa przyjęcia przez pracownika zaproponowanych na podstawie wypowiedzenia zmieniającego nowych warunków pracy, w tym w zakresie miejsca pracy w kontekście oceny prawa do odprawy pieniężnej (art.10 ust.1 w zw. z art.8 ust.1 pkt3 powołanej ustawy) wymaga indywidualnej oceny sytuacji danego pracownika. Sąd Rejonowy, powołując się na poglądy prezentowane w orzecznictwie stwierdził, iż odmowa przyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego dotyczącego wyłącznie obniżenia wynagrodzenia, w zasadzie nie stanowi współprzyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę w rozumieniu ustawy o zwolnieniach grupowych.

Sąd I instancji na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego stwierdził, iż zaproponowana powódce zmiana wynagrodzenia była niekorzystna, wynagrodzenie zasadnicze zostało obniżone o 16 % zaś w jednym z orzeczeń Sądu Najwyższego przyjęto, że za uzasadnioną odmowę nowych warunków płacy niestanowiącą współprzyczyny ustania stosunku pracy uznano brak zgody na obniżenie płacy o 15%. Sąd Rejonowy nie podzielił twierdzeń pozwanego,

że obniżenia wynagrodzenia nie było, gdyż zwiększył fundusz płac w zakresie wierszówki, uznając, że wierszówka w odróżnieniu od wynagrodzenia zasadniczego nie była elementem pewnym, jej wysokość na przestrzeni lat była obniżana i określona była w widelkach, nadto mechanizm oznaczenia stawki wynagrodzenia za artykuły pozostawiał pozwanemu dużą uznaniowość w ostatecznej wycenie przygotowanego tekstu. Pracownik nie miał pewności co do wysokości wynagrodzenia, jakie otrzyma w zamian za napisany artykuł oraz nie miał wpływu na wysokość przyznanego honorarium. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy wywiódł, iż uzasadnione i racjonalne było przekonanie powódki, że w razie przyjęcia nowych warunków wynagrodzenia nie będzie ona miała żadnej gwarancji, że uda jej się pozyskać wynagrodzenie za wierszówkę nawet w kwocie 350 zł. Dodatkowo Sąd Rejonowy podzielił także argumentację powódki, iż brak gwarancji uzyskania wynagrodzenia za przygotowanie tekstów przynajmniej w kwocie 350 zł wynikał z faktu zaproponowania jej nowych obowiązków w postaci redagowania wydawnictw zewnętrznych o różnej tematyce, wykraczającej poza branżę meblową. Konieczność pracy w innej dziedzinie wymagałaby od powódki zwiększonego nakładu pracy, co w konsekwencji powodowało realne zagrożenie, że nie będzie w stanie przygotować odpowiedniej ilości tekstu, za który otrzymałaby wynagrodzenie w dotychczasowej kwocie. Sąd I instancji wskazał, iż niezasadne było porównanie nowych warunków płacowych powódki do B. M. z uwagi na różnicę w zajmowanych stanowiskach. Sąd Rejonowy jako wyraźnie i obiektywnie niedogodne z punktu widzenia pracownika ocenił także zmiany warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska oraz obowiązków powódki. Przyjęcie przez powódkę nowego stanowiska oznaczałoby dla niej degradację zawodową oraz zmianę w zakresie wykonywanych obowiązków. Sekretarz redakcji znajdował się w kategorii zaszeregowania w regulaminie wynagradzania pracowników obowiązującego u pozwanego lepiej opłacanej niż dziennikarz. Jako niekorzystne Sąd I instancji uznał także nowe propozycje ukształtowania obowiązków pracowniczych powódki, w tym w zakresie realizacji zadań w innych niż dotychczas branżach, w zależności od pozyskanych przez pozwanego zleceń, również przykładowo w ramach redagowania pisma (...). Sąd Rejonowy ponownie zaznaczył, że ukształtowanie nowych obowiązków pracowniczych wymagało od powódki wzmoczonego wysiłku, również w zakresie nabycia nowej wiedzy.

Sąd I instancji finalnie stwierdził, iż wszystkie zaproponowane powódce nowe warunki pracy i płacy były ewidentnie i obiektywnie niedogodne, a w konsekwencji uzasadniały odmowę ich przyjęcia. Sąd Rejonowy dodał, iż pozwany nie wykazał, aby motywacją powódki do odmowy przyjęcia złożonej jej zmiany warunków zatrudnienia była chęć rozwiązania łączącego ją z pozwanym stosunku pracy i założenia własnej działalności wydawniczej. W sprawie brak jest jakichkolwiek dowodów, iż tego rodzaju informacja, w dodatku tak niepewna przesądziła o decyzji powódki w przedmiocie oferowanych nowych warunków zatrudnienia. Sąd Rejonowy dodał, iż bez znaczenia dla oceny zasadności powództwa była okoliczność, czy przyczyną złożenia powódce wypowiedzenia zmieniającego skutkującego rozwiązaniem stosunku pracy była likwidacja jej stanowiska pracy. Wobec powyższego Sąd I instancji uwzględnił powództwo o trzymiesięczną odprawę wraz z odsetkami oraz kwotą tytułem skapitalizowanych odsetek od odprawy, rozstrzygając jak w sentencji powołanego wyżej wyroku.

Apelację od wyroku wniósł pozwany pracodawca, zaskarżając orzeczenie w całości i zarzucając:

- naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art.233§1 KPC poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów, czemu Sąd dał wyraz w uzasadnieniu wyroku wielokrotnie wskazując na twierdzenia powódki oraz świadków przez nią powołanych jako prawdziwych i wykluczających prawdziwość zeznań świadków powołanych przez pozwaną spółkę. Jednocześnie sąd nie wyjaśnił na jakiej podstawie jednym zeznaniom dał wiarę a innym jej odmówił,

- sprzeczność istotnych ustaleń stanu faktycznego Sądu I instancji z treścią zebranego materiału dowodowego poprzez wyprowadzenie błędnych i nielogicznych wniosków z ustalonych okoliczności poprzez przyjęcie, iż w przedstawionej sprawie doszło do radykalnego obniżenia wynagrodzenia oraz degradację pracownika, co stanowiło wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy,

- błędną wykładnię art.78§2 KP przyjmując, iż składnik wynagrodzenia jakim jest dodatek „wierszówka” przewidziany w regulaminie pracy obowiązującym u pozwanego ma charakter uznaniowy, przez co Sąd I instancji dopuścił się nieprawidłowego ustalenia, iż doszło do obniżenia wynagrodzenia powódki,

- naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art.328§2 KPC poprzez zupełne pominięcie w uzasadnieniu wyroku okoliczności przytaczanych przez pozwanego w postępowaniu przed Sądem I instancji.

Wskazując na powyższe wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie zgodnie z żądaniem sprzeciwu od nakazu zapłaty, zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji wraz z obowiązkiem rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, w tym kosztów postępowania apelacyjnego i kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

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

Apelacja zasługuje na uwzględnienie i dlatego zaskarżony wyrok podlegał zmianie.

Bezsporny w niniejszym postępowaniu stan faktyczny sprowadził się do ustalenia okoliczności zatrudnienia i przebiegu pracy powódki u pozwanego pracodawcy, jak również przeprowadzanych zmian organizacyjnych w pozwanej spółce. Bezspornie również przed złożeniem powódce oświadczenia w przedmiocie wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy, pozwany zaproponował zmianę warunków zatrudnienia w drodze porozumienia stron, na co jednak A. Ż. nie wyraziła zgody. W związku z powyższym, wypowiedzeniem zmieniającym pracodawca zaproponował powódce zmianę dotychczasowych warunków pracy i płacy wraz ze zmianą stanowiska pracy i odpowiednim ukształtowaniem poziomu wynagrodzenia. Ustalony po zmianach zakres obowiązków powódki obejmował: organizację pracy redakcji w powierzonym zakresie, korektę i adiustację tekstów, redagowanie tekstów, redagowanie zleconych wydawnictw (minimum 4 wydawnictw na rok), przygotowanie i udział w akcjach promocyjnych czasopism, zastępstwo redaktora naczelnego w czasie jego nieobecności, pisanie artykułów na zlecone tematy (minimum 12 stron znormalizowanego maszynopisu miesięcznie), wykonywanie zdjęć do tekstów, uczestnictwo w kolegiach redakcyjnych. Odpowiednio nowe stanowisko pracy redaktora w redakcji (...) korespondowało z ukształtowaniem nowego poziomu wynagrodzenia zasadniczego i wprowadzeniem zmian w zakresie naliczania tzw. wierszówki.

W odniesieniu do bezspornie ustalonych okoliczności prawidłowo Sąd I instancji wskazał, iż do czynności prawnej pracodawcy w postaci wypowiedzenia zmieniającego stosuje się przepisy zawarte w kodeksie pracy oraz w przepisach pozakodeksowych, w tym w powołanej ustawie o zwolnieniach grupowych. Zgodnie z art.10 ust.1 w zw. z art.8 tej ustawy odprawa przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. W ocenie Sądu Okręgowego właśnie w zakresie weryfikacji wyłączności należało dokonać oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i poczynienia ustaleń, czy pracownik współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy (por. pogląd wyrażony w uzasadnieniu wyroku Sadu Najwyższego z dnia 3.11.2010 r., I PK 81/10, LEX nr 725012). Należy przy tym wskazać, iż w przypadku wypowiedzenia zmieniającego z przyczyn dotyczących pracodawcy nie można mówić o wystąpieniu po stronie pracownika współprzyczyny w sytuacji, gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika. Natomiast niewątpliwie taką współprzyczynę stanowi odmowa przyjęcia nowych warunków zatrudnienia, które należy kwalifikować w kategoriach niewielkich zmian i niedogodności powalających pracownikowi obiektywnie na kontynuację zatrudnienia.

Na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego należało w ocenie Sądu Okręgowego wywieść, iż odmowa powódki przyjęcia zaproponowanych nowych warunków pracy i płacy stanowiła współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Wprawdzie w toku postępowania powódka wskazywała na przysługujące jej uprawnienie odmowy przyjęcia zaproponowanych nowych warunków pracy i płacy, jednak w ocenie Sądu Okręgowego błędnie Sąd I instancji wywiódł w zakresie niedogodności zaproponowanych zmian w odniesieniu do wprowadzanych zmian organizacyjnych i zamiaru pracodawcy kontynuacji zatrudnienia powódki na zmienionych warunkach pracy i płacy. Należy w szczególności podkreślić, iż powódka mimo posiadanego potencjału pracowniczego korespondującego z wieloletnim doświadczeniem zawodowym nie miała najmniejszych podstaw, aby obawiać się jakichkolwiek

pracowniczych trudności w związku z określeniem nowego zakresu obowiązków. Podobnie również w ustalonych w sprawie okolicznościach błędnie w ocenie Sądu Okręgowego wskazywała powódka na drastyczne obniżenie wynagrodzenia, które choć zmieniane na niekorzyść pracownika, w zasadzie przy zaangażowaniu powódki w wykonywanie nowych obowiązków pracowniczych mogło pozostawać na zbliżonym do dotychczasowego poziomie. Zaproponowane powódce w ustalonym stanie faktycznym nowe warunki zatrudnienia uzasadniały po stronie pracodawcy oczekiwanie ich przyjęcia przez pracownika, który w związku z zatrudnieniem na jedynym z wyższych stanowisk, miał świadomość konieczności i potrzeby wprowadzania u pracodawcy zmian organizacyjnych. Dynamiczne zmiany rynku medialno - wydawniczego determinują po stronie pracodawców podejmowanie prób i wyzwań wprowadzania zmian organizacyjnych mających na celu zarówno sprostanie konkurencji, jak również utrzymanie miejsc pracy między innymi poprzez stosowanie wypowiedzeń zmieniających. Wprowadzanie zmian organizacyjnych jest niewątpliwie uprawnieniem każdego pracodawcy, a przyjęcie bądź odmowa przyjęcia warunków zaproponowanych w wypowiedzeniu zmieniającym odpowiednio uprawnieniem pracownika. Jeżeli jednak pracownik korzystając ze swych uprawnień odmawia przyjęcia zaproponowanych zmian warunków pracy i płacy, to taka odmowa może zostać uznana za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, wykluczającą stwierdzenie, iż wyłączną przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę są przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

Odnosząc powyższe rozważania do poszczególnych obszarów zmian zaproponowanych powódce w wypowiedzeniu należy wskazać, iż niewątpliwie nowe stanowisko pracy powódki, tj. redaktora w redakcji było stanowiskiem niższym w obowiązującej u pozwanego hierarchii, niż stanowisko sekretarza redakcji czasopisma (zeznania świadków, zwłaszcza M. E. H.). Należy jednak wskazać, iż nowe stanowisko pracy powódki było zgodne z jej doświadczeniem oraz kwalifikacjami zawodowymi i w istocie nie stanowiło propozycji pracy wbrew posiadanym przez nią umiejętnościom i kompetencjom pracowniczym. W odniesieniu do wprowadzanych przez pracodawcę zmian organizacyjnych za zasadne należało uznać zmiany stanowisk pracy, tworzenie grup redakcyjnych i przejście z modelu pracy indywidualnej na model zbiorowy, zgodny z zasadami nowoczesnego zarządzania zasobami ludzkimi. Podobnie nowy zakres obowiązków powódki należało ocenić, jako zbieżny z dotychczasowym, choć faktycznie przygotowanie materiałów prasowych do innych pism i czasopism wymagało od powódki poszerzenia wiedzy poza dotychczasową specjalizację w branży meblarskiej. Konieczność podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracownika z pewnością nie może być oceniana jako niedogodność, a zdecydowanie jako niedogodność skłaniająca pracownika do odmowy kontynuacji zatrudnienia. Dotychczasowy przebieg zatrudnienia powódki, w tym wykonywanie zadań na stanowiskach kierowniczych w pełni potwierdzały wysokie kwalifikacje powódki i faktyczne możliwości zmiany wykonywanych obowiązków w nowych obszarach zgodnie z potrzebami i oczekiwaniami pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego nie można również podzielić wywodów Sądu I instancji w zakresie złożenia powódce niekorzystnej i niedogodnej propozycji w odniesieniu do ukształtowania poziomu wynagrodzenia, w szczególności z odniesieniem wyłącznie do matematycznych wyliczeń procentowej obniżki płacy bez rozważanie pozostałych aspektów dotyczących kształtowania wysokości zarobków w pozwanej spółce. Należy zaznaczyć, iż zmiana wynagrodzenia w obszarze wierszówki poprzez przeniesienie tej kwoty do puli redakcji nie oznaczała automatycznie pozbawienia powódki możliwości wypracowania tej części wynagrodzenia z innej niż dotychczasowej puli. W rzeczywistości ten składnik wynagrodzenia został bowiem powiązany z aktywnością pracownika, który przy odpowiednim nakładzie pracy mógł otrzymać wynagrodzenie nawet przewyższające dotychczasowe dochody. Zmiana wynagrodzenia w zakresie tzw. wierszówki nie wiązała się zatem z całkowitym wyeliminowaniem tej części wynagrodzenia, a przeciwnie przy uwzględnieniu kwalifikacji zawodowych powódki i faktyczną możliwością wypracowania tego składnika z puli redakcji, zmiana wynagrodzenia nie może być oceniana, jako wyjątkowo niedogodna, czy niekorzystna. Wobec powyższego należało uznać, iż obniżenie powódce wynagrodzenia nie było więc radykalne w takim stopniu, iż uzasadniało po jej stronie odmowę przyjęcia nowych warunków, przy uwzględnieniu okoliczności zagwarantowania wynagrodzenia zasadniczego na tym samym poziomie.

W ocenie Sądu Okręgowego sformułowane w apelacji pozwanego zarzuty naruszenia prawa procesowego i prawa materialnego okazały się słuszne, bowiem wadliwie Sąd Rejonowy wywiódł, iż zaproponowane powódce nowe warunki pracy i płacy były ewidentnie i obiektywnie niedogodne, a w konsekwencji uzasadniały odmowę ich przyjęcia. Należy bowiem podkreślić, iż wypowiedzenie zmieniające ze swej istoty dotyczy zmiany warunków pracy lub płacy na

niekorzyść pracownika. Decydujące znaczenie należy więc przypisać nie temu, że nowe warunki są niekorzystne, ale temu, że ich zmiana była uzasadniona w rozumieniu art.45§1 w związku z art.42§1 KP. Taka uzasadniona zmiana warunków pracy i płacy pracowników jest dopuszczalna i stanowi w istocie jedną z przesłanek dotrzymania gwarancji zatrudnienia, polegającej na utrzymaniu miejsc pracy. Nie można bowiem wymagać od pracodawcy, aby przez wiele lat nie dokonywał żadnych zmian w zakresie warunków pracy i płacy swoich pracowników mimo, że występują uzasadniające to względy organizacyjne, ekonomiczne, tak jak miało to miejsce w realiach przedmiotowej sprawy (por. pogląd wyrażony w uzasadnieniu wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17.12.2012 r., III APa 22/12, LEX nr 1272005).

Zdaniem Sądu Okręgowego na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego należało stwierdzić, iż nowe warunki zatrudnienia i wynagrodzenia zaproponowane powódce nie były diametralnie różne od poprzednich i stąd nie uzasadniały odmowy ich przyjęcia, mimo podnoszonych przez powódkę okoliczności niedogodności, które w toku postępowania nie zostały wykazane. Brak po stronie powódki elastyczności w zakresie powierzania obowiązków pracowniczych, niechęć do rozwoju zawodowego i brak współpracy z pracodawcą w ramach wprowadzanych zmian organizacyjnych oraz pośrednio również realna możliwość zatrudnienia w konkurencyjnej jednostce (co faktycznie następczo miało miejsce) należy ocenić w kategoriach współprzyczynienia się powódki do faktycznego rozwiązania przedmiotowego stosunku pracy. Na marginesie należy dodać, iż choć pracodawca miał zamiar kontynuacji zatrudnienia powódki, to wydaje się powódka takiego zamiaru nie przejawiała, bowiem nie kwestionowała przed sądem przedmiotowego wypowiedzenia zmieniającego, a jedynie dopiero po trzech latach wystąpiła z pozwem o zapłatę tytułem odprawy pieniężnej. Wobec powyższego należało uznać, iż w ustalonym w sprawie stanie faktycznym zakończenie stosunku pracy nie nastąpiło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika i stąd powództwo o odprawę pieniężną podlegało oddaleniu .

Biorąc powyższe pod uwagę na mocy art.386§1 KPC przy uwzględnieniu apelacji pozwanego zaskarżony wyrok podlegał zmianie i stąd na mocy powołanych przepisów rozstrzygnięto jak sentencji.

O kosztach zastępstwa procesowego pozwanego za I i II instancję rozstrzygnięto zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art.98 KPC, przy ustaleniu wysokości tych kosztów na podstawie §6 pkt5 w zw. z §11 ust.1 pkt2 i w zw. z §12 ust.1 pkt1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r., poz. 490 j.t.).