

Sygn. akt IV P 389/17 upr

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 marca 2018 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: SSR Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: stażysta Izabela Tarkowska

po rozpoznaniu w dniu 2 marca 2018 roku

sprawy z powództwa E. P. (1)

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

o odprawę

orzeka:

I Zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 8847 zł (osiem tysięcy osiemset czterdzieści siedem złotych) tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 maja 2017r. do dnia zapłaty,

II W pozostałym zakresie powództwo oddala,

III Zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV Nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 300 zł (trzysta złotych) tytułem opłaty od pozwu.

UZASADNIENIE

Powódka E. P. (1) wniosła pozew przeciwko (...) Sp.o.o. w T. o zapłatę odprawy w wysokości 9036,99zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 maja 2017r. do dnia zapłaty.

Wniosła także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, że dnia 28 września 2016 r. pozwana Spółka wypowiedziała powódce warunki pracy i pracy. Okres wypowiedzenia upłynął dnia 31 grudnia 2016 r. Przyczyną zmian była likwidacja sklepu nr 2011, w którym dotychczas powódka świadczyła pracę. Od dnia 1 stycznia 2017 r. powódka rozpoczęła pracę w sklepie nr 2010 w C. przy ul. (...) na stanowisku zastępcy kierownika, za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.400,00 zł brutto.

Powódka do momentu wręczenia jej przez pozwanego wypowiedzenia dotychczasowych warunków płacy i pracy z dnia 10 stycznia 2017 r. otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.400,00 zł brutto, premię zgodnie z zajmowanym stanowiskiem w kwotach ok. 300,00 zł - 400,00 zł brutto miesięcznie, czasem premię motywacyjną oraz dodatek za staż pracy w kwocie 300,00 zł brutto miesięcznie. Natomiast na mocy ww. wypowiedzenia, powódka miała zostać przeniesiona na stanowisko kasjer - sprzedawca z zasadniczym wynagrodzeniem w wysokości 2.000,00 zł brutto do sklepu nr 2023 w T. przy ul. (...). Przyczyną tego stanu rzeczy była likwidacja sklepu nr 2010 w C.. Powódka pismem z dnia 14 marca 2017 r. poinformowała pozwaną Spółkę, iż przedmiotowe warunki płacy i pracy

odbiegają w istotny sposób od dotychczasowych, a przyjęcie tychże warunków prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść powódki - pracownika. Z uwagi na odmowę przyjęcia przez powódkę zaproponowanych przez pozwanego nowych warunków umowy o pracę, umowa łącząca powódkę z pozwanym została rozwiązana z upływem okresu wypowiedzenia tj. z dniem 30 kwietnia 2017 r. w trybie art. 30 § 1 pkt 2 KP.

Powódka pismem z dnia 24 kwietnia 2017 r. wezwała pozwaną do wypłaty należnej jej kwoty odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę na podstawie art. 8 ust 1 pkt. 3 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Następnie, pismem z dnia 17 maja 2017 r. powódka, działając przez pełnomocnika ponownie wezwała pozwaną Spółkę do zapłaty na rzecz powódki kwoty stanowiącej odprawę pieniężną, jednakże i tym razem bezskutecznie.

Jednocześnie, powódka wskazała, iż zgodnie z art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 pkt. 3 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, rozwiązanie stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaoferowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy i płacy w żadnym razie nie pozbawia pracownika prawa do odprawy pieniężnej, jeśli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych, w szczególności jeśli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika. W sytuacji takiej przyjąć należy, że rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy (por. wyrok SN z dnia 27 sierpnia 2013 r. sygn. akt IIPK 340/12).

Na kanwie powyższego należy wyjaśnić, iż powódka od 1 kwietnia 2008 r. zajmowała stanowisko zastępcy kierownika sklepu. Ze stanowiskiem tym związane było wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.400,00 zł brutto, premia uznaniowa w kwotach od ok. 300,00 zł do ok. 400,00 zł brutto miesięcznie, czasem premia motywacyjna oraz dodatek stażowy w kwocie 300,00 zł brutto miesięcznie. Powódka wykonywała pracę w mieście, w którym jednocześnie zamieszkuje, co wiązało się z większym komfortem, a nadto brakiem konieczności wydatkowania dodatkowych kwot na dojazd do miejsca pracy. Wypowiedzeniem warunków pracy i płacy z dnia 10 stycznia 2017 r. powódka została przeniesiona na stanowisku kasjer-sprzedawca, a zatem takie które zajmowała w pozwanej Spółce ponad 9 lat wcześniej. Dla powódki oznaczało to degradację w hierarchii zawodowej, a dodatkowo wiązało się ze znacznie niższym wynagrodzeniem tak zasadniczym, jak i jego składnikami dodatkowymi np. premiami. Na stanowisku kasjer-sprzedawca również dodatek stażowy był niższy, gdyż wynosił 200,00 zł. Nadmienić należy, iż praca w sklepie w T. powodowałaby konieczność wydatkowania na dojazd dodatkowych środków pieniężnych w kwotach ok. 500,00 zł miesięcznie. Tym samym powódka traciłaby na zmianie warunków pracy i płacy ok. 800,00 zł miesięcznie (nie uwzględniając niższych premii).

Dodatkowo wskazano, iż wręczając pracownikom wypowiedzenia warunków pracy i płacy Pani E. S. poinformowała ich, że mają oni szukać sobie nowej pracy, ponieważ Spółka nie dla wszystkich znajdzie nowe miejsca pracy w ramach swoich sklepów w T.. Pierwszeństwo bowiem w sklepach w T. będą mieli pracownicy likwidowanych (...) placówek handlowych.

W dniu 7 listopada 2017r. sąd wydał w sprawie nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym.

Pozwana wniosła sprzeciw od nakazu zapłaty. W sprzeciwie wniesiono o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 stycznia 2015r. w sprawie sygn. akt : III PK 55/14, jak również -podobnie- w wyroku z dnia 9 listopada 1990r. sygn. akt : I PR 335/90, zajął stanowisko według którego : art. 10 ust.1 ustawy o „zwolnieniach grupowych” (tj. ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników) ma zastosowanie także do rozwiązania

stosunku pracy , w sytuacji , gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego , w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy . Oznacza to , że prawo do odprawy pieniężnej , o której mowa w przepisach art.8 powołanej ustawy , w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym - przysługuje tylko takiemu pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika .

Jeżeli bowiem pracodawca zaproponował pracownikowi odpowiednią pracę , to odmowa jej przyjęcia może być w pewnych przypadkach potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie to miało miejsce w przypadku , gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj a także charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać , iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki . Jeśli więc , w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca proponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia (stanowisko pracy odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne do tego stanowiska pracy wynagrodzenie) , to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co spowoduje , że odprawa pieniężna temu pracownikowi nie będzie przysługiwać (patrz także : wyrok SN z dnia 6 stycznia 2009r. sygn. akt : II PK 108/08 ; wyrok SN z dnia 12 sierpnia 2009r. sygn. akt : II PK 38/09).

Mając na uwadze powołane orzecznictwo Sądu Najwyższego , przy ocenie , czy odmowa pracownika przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowiła współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, należy wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy a także celem zobiektywizowania tej oceny - należy rozważyć , czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc , osoba znajdująca się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik , powinna tę ofertę przyjąć (wyrok SN z dnia 22 stycznia 2015r. sygn. akt: III PK 55/14). W przedmiotowej sprawie , z uwagi na likwidację dwóch , nierentownych , należących do pozwanej spółki sklepów spożywczych w C. oraz ze względu na pilną potrzebę uzupełnienia znaczących braków pracowników personelu w pozostałych , prowadzonych przez stronę pozwaną sklepach , pozwana zmuszona była do wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikom likwidowanych sklepów w C. oraz do zaproponowania im nowych warunków pracy i płacy na nieobsadzonych stanowiskach kasjer-sprzedawca w innych sklepach . W konsekwencji, w związku z likwidacją sklepu nr 2010 w C. (w którym zatrudniona była powódka E. P. (1) na stanowisku zastępcy kierownika tego sklepu) : 7 pracowników w drodze stosownych porozumień oraz tzw. wypowiedzeń zmieniających - przeszło do pracy w innych , należących do pozwanej sklepach (w których występowały braki kadrowe na stanowiskach kasjer-sprzedawca) , w tym : 2 osoby przeszły do pracy w prowadzonym przez stronę pozwaną sklepie w Ł. , natomiast 5 osób podjęło pracę w innych, należących do pozwanej spółki sklepach w T.. Takie rozwiązanie godziło interesy pracowników a także pozwanej spółki jako pracodawcy , gdyż z jednej strony pozwalało tej spółce na uniknięcie dalszych strat, spowodowanych działalnością nierentownych sklepów a także umożliwiało uzupełnienie brakujących pracowników w pozostałych , należących do niej sklepach. Z drugiej zaś strony, pracownicy sklepu nr 2010 w C. uzyskali możliwość dalszej , odpowiadającej ich kwalifikacjom - pracy w pozwanej spółce, w jej najbliższej położonych C. sklepach : w Ł. i w T..

Należało w sprawie podkreślić , że powódka wyższe wynagrodzenie otrzymywała w sklepie w C. za pracę na stanowisku zastępcy kierownika sklepu, natomiast w wypowiedzeniu zmieniającym zaproponowano jej niższe od poprzednio otrzymywanego , przyjęte w pozwanej spółce wynagrodzenie , adekwatne do zaproponowanej pracy na stanowisku kasjera - sprzedawcy, a więc stanowiska o niższych wymaganiach , niż na poprzednio zajmowanym stanowisku zastępcy kierownika sklepu .

Z uwagi na to , że zaproponowana praca odpowiadała kwalifikacjom powódki oraz , że pracę tę i związane z nią wynagrodzenie na stanowisku kasjera-sprzedawcy przyjęło w sumie 7 osób, w tym także inna , zamieszkała poza T. pracownica , uprzednio zatrudniona na stanowisku zastępcy kierownika sklepu w C., jako pracodawca - pozwana spółka mogła w zasadzie oczekiwać , że powódka powinna przyjąć zaoferowane jej w wypowiedzeniu zmieniającym warunki .

Dalej wskazano ,że w później przeprowadzonych rozmowach z P. T. K. - kierownikiem likwidowanego sklepu nr 2010 w C., z P. J. G. - zastępcą kierownika likwidowanego sklepu nr 2010 w C. oraz z P. E. S. - kierowniczką Działu

Personalnego pozwanej spółki, powódka mówiła, że przyjmie zaproponowane jej w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 10 stycznia 2017r. warunki pracy i płacy, jednakże pod warunkiem, że praca ta będzie wykonywana w należącym do strony pozwanej sklepie w Ł. A więc, powódka chciała dalej kontynuować pracę w pozwanej spółce, w sklepie w Ł., podobnie jak również zamieszkała poza T. - P. J. G., uprzednio zatrudniona na stanowisku zastępcy kierownika likwidowanego sklepu nr 2010 w C., która -na podstawie wypowiedzenia zmieniającego- przyjęła pracę jako kasjer-sprzedawca w sklepie pozwanej w Ł. Nie chcąc rozwiązywać umowy o pracę z powódką pozwany pracodawca zaakceptował opisaną propozycję strony powodowej co do nowych warunków dalszej jej pracy w pozwanej spółce. W związku z tym, po uzgodnieniu z powódką przez kierowniczkę Działu Personalnego pozwanej spółki P. E. S. nowych (stosownie do opisanego propozycji strony powodowej) warunków zatrudnienia oraz formy i terminu ich wprowadzenia, wymieniony Dział Personalny przygotował porozumienie z dnia 22 marca 2017r. do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2011r., łączącej pozwanego pracodawcę ze stroną powodową. W porozumieniu tym, obok warunków pracy i płacy zaproponowanych powódce przez pozwaną w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 10 stycznia 2017r. – jako, że nowe miejsce pracy strony powodowej podano zaproponowany przez nią sklep w Ł. Jednakże, do podpisania przedmiotowego porozumienia nie doszło, powódka w uzgodnionym terminie nie przybyła do siedziby pozwanej spółki, mimo uprzednich ustaleń w tym przedmiocie, poczynionych przez stronę powodową z kierowniczką Działu Personalnego P. E. S.. Następnie w drodze pisma z dnia 24 kwietnia 2017r., złożonego w Dziale Personalnym pozwanej spółki, powódka wystąpiła w stosunku do niej -jako pracodawcy- z żądaniem wypłaty jej odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania łączącej strony umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Mimo takiej postawy powódki, ze względu na istniejące braki kadrowe w personelu sklepów, pozwana nie chciała rozwiązywać z nią umowy o pracę. W związku z tym, z uwagi na powstały w końcu miesiąca kwietnia 2017r. brak pracownika na stanowisku zastępcy kierownika w należącym do pozwanej spółki sklepie nr 2030 w T., zamierzała ona pracę na tym stanowisku zaproponować powódce. Z tych też względów, w dniu 25 kwietnia (wtorek) 2017r. kierowniczka D. Personalnego P. E. S. odbyła rozmowę telefoniczną z powódką, w trakcie której poinformowała ją, iż ma dla niej nową propozycję dalszej pracy w spółce i jeśli chodzi o dalsze, dotyczące jej szczegółowe kwestie, to celem ich omówienia i uzgodnienia, powinny się obie spotkać w Dziale Personalnym spółki. W wyniku przeprowadzonej rozmowy telefonicznej wymienione osoby ostatecznie uzgodniły, że powódka przybędzie do Działu Personalnego pozwanej spółki w piątek 28 kwietnia 2017r. Po rozmowie telefonicznej, pozwana równocześnie wysłała -listem poleconym- w dniu 25 kwietnia 2017r. do powódki (na adres podany przez nią w adresowanych do strony pozwanej pismach) pismo z dnia 25 kwietnia 2017r., w którym zaproponowała jej anulowanie wymienionego wypowiedzenia zmieniającego oraz nowe warunki pracy i płacy w postaci zatrudnienia na stanowisku zastępcy kierownika sklepu nr 2030 przy ul. (...) w T., na takich samych warunkach płacowych, jakie miała będąc uprzednio zatrudniona na stanowisku zastępcy kierownika w likwidowanym sklepie nr 2010 w C. Pismo to zostało odebrane przez odbiorcę w dniu 28 kwietnia 2017r., podobnie zresztą jak odebrane w dniu 8 maja 2017r. świadectwo pracy powódki z dnia 2 maja 2017r., przesłane jej -listem poleconym- przez stronę powodową. Mimo uzgodnień dokonanych telefonicznie z P. E. S., powódka nie przybyła w dniu 28 kwietnia (piątek) 2017r. na spotkanie do Działu Personalnego pozwanej spółki, jak również nie udzieliła stronie powodowej żadnej odpowiedzi na jej pismo z dnia 25 kwietnia 2017r. zawierające propozycję zatrudnienia na stanowisku zastępcy kierownika sklepu nr 2030 w T. .

W sumie pozwana przedstawiła powódce trzy, różne propozycje nowych warunków zatrudnienia. Przy czym, drugą propozycję (praca w sklepie w Ł.) złożono stronie powodowej zgodnie z jej uprzednim życzeniem, natomiast trzecia propozycja zatrudnienia (praca na stanowisku zastępcy kierownika sklepu nr 2030 w T. na takich samych warunkach płacowych, jakie powódka otrzymywała uprzednio na stanowisku zastępcy kierownika w likwidowanym sklepie w C.) -zdanem pozwanej-była propozycją najbardziej korzystną, jeśli się weźmie choćby pod uwagę zastrzeżenia powódki co do pierwotnie zaproponowanego jej wynagrodzenia w wypowiedzeniu zmieniającym.

Wskazano, że 5 pracowników tego likwidowanego sklepu w C., mieszkających poza T. podjęło zaproponowaną im pracę w sklepach mieszczących się w T. .

W konsekwencji, powódka żadnej z trzech, złożonych przez pozwaną spółkę - nie przyjęła. Jej -opisane- postępowanie prowadzi pozwaną do uzasadnionego wniosku, iż powódka w ogóle nie była zainteresowana dalszą pracą w pozwanej

spółce a interesowała ją jedynie żądana od tej spółki odprawa pieniężna z tytułu ustania stosunku pracy . Dlatego też , celem jej otrzymania, mając już wcześniej zapewnioną pracę u innego pracodawcy (tak powódka twierdziła w rozmowie z P. T. K.), powódka -konsekwentnie- różnymi sposobami dążyła do rozwiązania łączącej ją z pozwaną umowy o pracę , zwodząc ją , poprzez niestawianie się -mimo wcześniejszych, obopólnych uzgodnień- do Działu Personalnego pozwanej spółki , celem załatwienia spraw dotyczących proponowanych jej kilkakrotnie , nowych warunków pracy i płacy.

Opisany , zaistniały w sprawie stan faktyczny daje pozwanej spółce uzasadnione podstawy do stwierdzenia, iż powódka współprzyczyniła się do rozwiązania łączącej ją z pozwaną umowy pracę i fakt ten pozbawia ją prawa do żądanej odprawy pieniężnej .Uzupełniająco , ustosunkowując się do zawartego w pozwie twierdzenia powódki (str.5), według którego : P. E. S. wręczając pracownikom sklepu w C. wypowiedzenia warunków pracy i płacy poinformowała ich, że mają oni szukać sobie nowej pracy , ponieważ Spółka nie dla wszystkich znajdzie nowe miejsca pracy w ramach swoich sklepów w T.; pierwszeństwo bowiem w sklepach w T. będą mieli pracownicy likwidowanych, toruńskich placówek handlowych — strona pozwana stwierdza , iż jest ono sprzeczne z zaistniałym w sprawie stanem faktycznym. Pozwana wyjaśnia , iż część pracowników , którzy z wyprzedzeniem wiedzieli o zamierzonej likwidacji sklepu nr2010 w C., znalazła sobie znacznie wcześniej pracę u innych pracodawców i w celu podjęcia u nich pracy, również znacznie wcześniej rozwiązała z pozwanym pracodawcą umowy o pracę w dogodnych dla nich , uzgodnionych z nowymi pracodawcami terminach - na zasadzie porozumienia stron . Pozwana zgadzała się na to mimo, że powstałe -w wyniku przedmiotowego rozwiązywania umów o pracę- braki kadrowe (w sumie 9 osób) w bardzo istotny sposób, negatywnie wpływały na funkcjonowanie sklepu. Natomiast wszystkim, pozostałym osobom personelu zatrudnionym w sklepie nr 2010 w C. , które nie zatrudniły się u innych pracodawców, pozwana spółka zaproponowała -na podstawie wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy- pracę w innych , należących do niej sklepach . Wskutek tego , w sumie 7 osób podjęło pracę w prowadzonych przez stronę pozwaną sklepach : w T. (5 osób) i w Ł. (2 osoby). Ponadto pozwana nadmieniła, iż powódka jest aktualnie jedyną osobą spośród zatrudnionych w zlikwidowanym sklepie w C. , dochodzącą od niej zapłaty przedmiotowej odprawy pieniężnej.

W odpowiedzi na sprzeciw wskazano ,że Powódka związana była z pozwaną Spółką od 13 stycznia 2005 r., od 1 kwietnia 2008 r. zajmowała stanowisko zastępcy kierownika sklepu. Była zatem wieloletnim pracownikiem ceniącym sobie stałość zatrudnienia. Pozwany wypowiedział powódce i wszystkim zatrudnionym w tym sklepie pracownikom warunki pracy i płacy z powodu likwidowania sklepu, a zatem reorganizacji swojego przedsiębiorstwa i faktu tego nie należy tracić z pola widzenia. W świetle ww. okoliczności budzą zdziwienie twierdzenia pozwanego jakoby to powódka dążyła do rozwiązania stosunku pracy - w rzeczywistości było wręcz przeciwnie. Pozwany likwidując kolejne sklepy, nie tworząc jednocześnie nowych, nie był w stanie zapewnić miejsc pracy wszystkim pracownikom, tym samym celem wypowiedzeń zmieniających w gruncie rzeczy było raczej rozwiązanie stosunków pracy. Powyższe zdaje się potwierdzać fakt, że pozwany podpisywał załączone do sprzeciwu porozumienia rozwiązujące umowy o prace.

Zdecydowanie nieprawdziwe są twierdzenia pozwanego jakoby proponował powódce stanowisko sprzedawcy w sklepie w Ł.. Podczas wręczania powódce wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i pracy z dnia 10 stycznia 2017 r. powódka zadała pytanie Pani E. S. dlaczego pracodawca proponuje jej pracę w sklepie w T., a nie w położonej bliżej jej miejsca zamieszkania placówce w Ł.. Spotkała się jednak z odpowiedzią ze strony Pani E. S., iż w sklepie w Ł. znajdzie się miejsce tylko dla dwóch pracowników likwidowanego sklepu w C. i w związku z tym pierwszeństwo zatrudnienia w Ł. ma Pani J. G., gdyż wcześniej już w Ł. pracowała oraz Pani M. Ł., gdyż zamieszkuje we W. i z miejsca zamieszkania do pracy w T. miałaby więcej niż 30 km. Fakt, że dwie osoby zostały przeniesione z placówki w C. do placówki w Ł. znajduje potwierdzenie w twierdzeniach pozwanego zawartych w sprzeciwie oraz załączonych do sprzeciwu dokumentach.

Powódka nie miała wiedzy o rzekomo przygotowanym porozumieniu z dnia 22 marca 2017 r. i sądzi, że zostało ono przygotowane wyłącznie na potrzeby niniejszego postępowania sądowego. Nigdy strony nie negocjowały warunków pracy lub płacy w sklepie w Ł. ani też powódka nie była nigdy proszona o przybycie do biura celem podpisania ww. porozumienia. Taka rozmowa nie miała miejsca.

Na marginesie dodano, iż sklep w Ł. przeznaczony jest także do likwidacji. Według informacji posiadanych przez powódkę będzie funkcjonował jedynie do maja 2018 r. Tym samym ewentualna propozycja pracy w Ł. byłaby pozorna.

W dalszej kolejności wskazano, iż rzekome porozumienie, mocą którego powódka miała świadczyć pracę w sklepie w Ł. opatrzone zostało datą 22 marca 2017 r., natomiast zgodnie z art. 42 § 3 K.p. połowa okresu wypowiedzenia warunków pracy i płacy upływała dnia 15 marca 2017 r. Do tego też dnia powódka była uprawniona złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy zaproponowanych jej w wypowiedzeniu zmieniającym. Odmowa przyjęcia nowych warunków pracy została przez powódkę złożona pod koniec ustawowego terminu tj. dnia 14 marca 2017 r. Zdaniem powódki, Sąd powinien brać pod uwagę warunki pracy i płacy zaproponowane w wypowiedzeniu zmieniającym z dnia 10 stycznia 2017 r., gdyż to one podlegają porównaniu z dotychczasowymi warunkami pracy i płacy pracownika. To warunki pracy i płacy zawarte w wypowiedzeniu z dnia 10 stycznia 2017 r. pracownik musiał rozważyć w zakreślonym ustawowo terminie. Podobnie rzecz się ma z propozycją anulowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy złożonego powódce przez pozwanego w piśmie z dnia 25 kwietnia 2017 r. Co się zaś tyczy ww. pisma pozwanego z dnia 25 kwietnia 2017 r., to zostało one wysłane wbrew twierdzeniom strony pozwanej 26 kwietnia 2017 r., a nie 25 kwietnia 2017 r. Odebrane natomiast zostało przez matkę powódki - Panią E. P. (2) dnia 28 kwietnia 2017 r. (piątek), ok. godz. 19:00 tj. po godzinach pracy biura pozwanej Spółki, a przekazane powódce dopiero w dniu 1 maja 2017 r. (poniedziałek). Umowa o pracę rozwiązała się z upływem okresu wypowiedzenia dnia 30 kwietnia 2017 r. (niedziela).

W ocenie powódki propozycja z dnia 25 kwietnia 2017 r. została złożona jedynie w celu uniknięcia konieczności zapłaty odprawy. Została bowiem sporządzona i wysłana bezpośrednio po złożeniu przez powódkę wniosku o wypłatę odprawy w dniu 24 kwietnia 2017 r. W przeciwnym razie pozwany miałby okazję wręczyć ww. pismo powódce, gdy składała ona osobiście wniosek o odprawę, a nie wysyłałby pismo pocztą dnia 26 kwietnia 2017 r. Do tego czasu pozwany proponował powódce jedynie te warunki zawarte w porozumieniu zmieniającym z dnia 10 stycznia 2017 r. Powódka przypomina sobie, że podczas pakowania towaru w likwidowanym sklepie w C., co miało miejsce po Świątach Wielkanocnych 2017 r., Pani E. S. pożegnała pracowników i życzyła im powodzenia w pracy u innych pracodawców. Należy także dodać, iż po złożeniu wniosku o odprawę powódka otrzymała telefon od Pani E. S., która na wstępie poinformowała ją, że rozmowa jest nagrywana, a wraz z nią w rozmowie będą uczestniczyły Pani K. P. oraz radca prawny. Pani E. S. zażądała by powódka przerwała urlop i stawiała się do pracy. Jednakże, gdy powódka dociekała gdzie ma się stawić do pracy (do którego sklepu), Pani E. S. nie chciała lub nie była w stanie tego powiedzieć. Powyższa sytuacja także może przemawiać za pozornością propozycji pracy z dnia 25 kwietnia 2017 r.

Sąd ustalił co następuje:

W okresie od 16 lutego 2005 r. do 31 października 2007 r. powódka zatrudniona była na umowę o pracę pierwotnie u poprzednika prawnego pozwanej tj. (...) Spółdzielni (...) w T., a następnie u pozwanej od 1 listopada 2007 r. do dnia 30 kwietnia 2017 r.

Dowód: świadectwo pracy z dnia 2 maja 2017 r. w aktach osobowych powódki

Porozumieniem zmieniającym zawartym w dniu 1 kwietnia 2008 r. do umowy o pracę strony ustaliły nowe warunki pracy i płacy powódki. Powódka zatrudniona wcześniej w sklepie nr 2011 w C. przy ul. ks. P. Skargi 13 na stanowisku kasjer-sprzedawca, od dnia 1 kwietnia 2008 r. objęła w tymże sklepie stanowisko zastępcy kierownika.

Dowód: porozumienie z dnia 1 kwietnia 2008 r. k.28 akt osobowych powódki umowa o pracę z dnia 29 grudnia 2010 r. k.38, porozumienie z dnia 31.12.2010r. k.40 w aktach osobowych powódki,

Dnia 28 września 2016 r. pozwana Spółka wypowiedziała powódce warunki pracy i płacy. Okres wypowiedzenia upłynął dnia 31 grudnia 2016 r. Przyczyną zmian była likwidacja sklepu nr 2011, w którym dotychczas powódka świadczyła pracę. Od dnia 1 stycznia 2017 r. powódka rozpoczęła pracę w sklepie nr 2010 w C. przy ul. (...) na stanowisku zastępcy kierownika, za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.400,00 zł brutto.

Dowód: wypowiedzenie warunków pracy i płacy z dnia 28 września 2016 r. k.55, porozumienie zmieniające z dnia 1 października 2016 r. k.56 akt osobowych powódki

Pozwana ponownie wypowiedziała dotychczasowe warunki płacy i pracy pismem dnia 10 stycznia 2017 r. Jako przyczynę wskazano likwidację placówki handlowej. Zaproponowano w wypowiedzeniu stanowisko kasjer-sprzedawca, wynagrodzenie zasadnicze 2000zł, pozostałe składniki wynagrodzenia miały być wypłacane za zasadach określonych w Regulaminie wynagradzania pozwanej. Miejscem wykonywania pracy miał być sklep w T. przy ul. (...). Powódka pytała E. S. dlaczego pracodawca proponuje jej pracę w sklepie w T., a nie w położonej bliżej jej miejsca zamieszkania placówce w Ł.. Powódka dowiedziała się, że w sklepie w Ł. znajdzie się miejsce tylko dla dwóch pracowników likwidowanego sklepu w C. i w związku z tym pierwszeństwo zatrudnienia w Ł. ma J. G., gdyż wcześniej już w Ł. pracowała oraz M. Ł., gdyż zamieszkuje we W. i z miejsca zamieszkania do pracy w T. miałaby więcej niż 30 km.

Szereg pracownic pozwanej z C. złożyło w okresie od stycznia do marca wnioski o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

Powódka do momentu wręczenia jej przez pozwanego wypowiedzenia dotychczasowych warunków płacy i pracy z dnia 10 stycznia 2017 r. otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 2.400,00 zł brutto, premię zgodnie z zajmowanym stanowiskiem w kwotach ok. 300,00 zł - 400,00 zł brutto miesięcznie, czasem premię motywacyjną oraz dodatek za staż pracy w kwocie 300,00 zł brutto miesięcznie.

Dowód:wypowiedzenie warunków pracy i płacy z dnia 10 stycznia 2017 r. k.1 akt osobowych powódki, zeznania świadka T. K. -protokół elektroniczny z dnia 23.01.2018r. od 01:14:29, zeznania świadka J. G. -protokół elektroniczny z dnia 23.01.2018r. od 00:21:25, zeznania świadka E. S.-protokół elektroniczny z dnia 23.01.2018r. od 00:30:53, zeznania świadka K. P.-protokół elektroniczny z dnia 23.01.2018r. od 01:30:40, przesłuchanie powódki -protokół elektroniczny z dnia 2.02.2018r. od 00:02:25, zeznania świadka A. K. -protokół elektroniczny z dnia 2.02.2018r. od 00:15:02, wnioski o rozwiązanie umowy k.73-82, wyciąg z listy płac k.24-26

Połowa okresu wypowiedzenia upływała w dniu 15 marca 2017r. Powódka pismem z dnia 14 marca 2017 r. poinformowała pozwaną Spółkę, iż przedmiotowe warunki płacy i pracy odbiegają w istotny sposób od dotychczasowych, a przyjęcie tychże warunków prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść powódki.

Dowód: oświadczenie powódki z dnia 14 marca 2017 r. k 2 akt osobowych powódki

Z uwagi na odmowę przyjęcia przez powódkę zaproponowanych przez pozwanego nowych warunków umowy o pracę, umowa łącząca powódkę z pozwanym została rozwiązana z upływem okresu wypowiedzenia tj. z dniem 30 kwietnia 2017 r. w trybie art. 30 § 1 pkt2 KP. Powódka do dnia rozwiązania umowy nie otrzymała propozycji zatrudnienia w sklepie w Ł.. Do powódki została wysłana propozycja anulowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy złożonego w piśmie z dnia 25 kwietnia 2017 r. Pismo odebrała matka powódki - E. P. (2) dnia 28 kwietnia 2017 r. w piątek o 19.21(k.98) Powódka nie odpowiedziała na pismo, gdyż w dacie jego otrzymania przez powódkę umowa między stronami uległa rozwiązaniu.

Powódka pismem z dnia 24 kwietnia 2017 r. wezwała pozwaną do wypłaty należnej jej kwoty odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę na podstawie art. 8 ust 1 pkt. 3 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Następnie, pismem z dnia 17 maja 2017 r. powódka, działając przez pełnomocnika ponownie wezwała pozwaną Spółkę do zapłaty odprawy. Pozwana pismem z dnia 29 maja 2017r. odmówiła wypłaty odprawy.

Dowód: pismo powódki z dnia 24 kwietnia 2017 r. k.3, ostateczne przedsądowe wezwanie do zapłaty z dnia 17 maja 2017 r. k.9, pismo z dnia 29 maja 2017r. k.10 akt osobowych powódki, zeznania świadka T. K. -protokół elektroniczny z dnia 23.01.2018r. od 01:14:29, zeznania świadka J. G. -protokół elektroniczny z dnia 23.01.2018r. od 00:21:25, zeznania świadka E. S.-protokół elektroniczny z dnia 23.01.2018r. od 00:30:53, zeznania świadka K. P. -protokół elektroniczny z dnia 23.01.2018r. od 01:30:40, przesłuchanie powódki -protokół elektroniczny z dnia 2.02.2018r. od 00:02:25, zeznania świadka A. K. -protokół elektroniczny z dnia 2.02.2018r. od 00:15:02, zeznania świadka E. P. (1) -protokół elektroniczny z dnia 2.02.2018r. od 00:26:57, śledzenie przesyłek k.98, oświadczenie k.99,

Wyliczenie wynagrodzenia powódki liczone jak do ekwiwalentu za urlop wynosiło 2949zł.

Dowód: wyliczenie wynagrodzenia k.93, bezsporne

Powódka rozpoczęła pracę u nowego pracodawcy od 1 maja 2017r.

Dowód: oświadczenie k.107

Sąd zważył, co następuje:

Przedstawiony powyżej stan faktyczny ustalono na podstawie zgromadzonych w toku sprawy dowodów w postaci dokumentów, zeznań świadków i z przesłuchania powódki. Pozwany nie wnioskował o przesłuchanie zarządu Spółki. Autentyczność złożonych dokumentów nie budziła wątpliwości.

Sąd dał wiarę zeznaniom wskazanych świadków i strony w zakresie w jakim były zbieżne i spójne z pozostałym materiałem dowodowym.

W sprawie świadkowie pozwanej E. S. i K. P. przyznały, że faktycznie nie przedstawiono powódce propozycji pracy w Ł. oraz nie wskazywano powódce podczas rozmowy telefonicznej pod koniec kwietnia konkretnych propozycji dalszego zatrudnienia. E. S. wyjaśniła także, że podczas wręczania wypowiedzeń zmieniających nie było dla powódki innych propozycji pracy poza wskazanym. Przedstawiono że nowe propozycje są przedstawiane dopiero kiedy pojawia się etat. (k.115v) Nową propozycję przedstawiono, gdyż odeszło dwoje zastępców (k.118) Zatem sąd nie przyjął za wiarygodne zeznań T. K., że było pewne, że będzie stanowisko zastępcy kierownika. (k.117)

Zeznania E. P. (2) niewiele wniosły do sprawy, gdyż okazała się, że świadek nie pamiętała kiedy odbierała korespondencję za powódkę oraz kiedy ją przekazała córce.

Świadek K. potwierdziła, że E. S. sugerowała pracownikom szukanie nowej pracy.

Należy wskazać, że istotą wypowiedzenia warunków pracy i płacy, zwanego w skrócie wypowiedzeniem zmieniającym, jest modyfikacja dotychczasowych warunków zatrudnienia po upływie okresu wypowiedzenia tych warunków. Istotą wypowiedzenia zmieniającego nie jest rozwiązanie stosunku pracy, lecz dalsze jego trwanie na zmienionych warunkach. Długość wypowiedzenia zmieniającego jest dokładnie taka sama jak wypowiedzenia całej umowy o pracę, zasady dotyczące tego ostatniego wypowiedzenia stosuje się też odpowiednio w przypadku wypowiedzenia warunków umowy o pracę (art. 42 § 1 k.p.). Obok podobieństw cechujących oba typy wypowiedzenia, a dotyczących m.in. okresu wypowiedzenia, jego obowiązkowej treści, możliwości odwołania czy wymogów konsultacji związkowej, wypowiedzenie zmieniające posiada pewne odrębne elementy. Należą do nich:

- obowiązek wskazania w treści wypowiedzenia nowych, proponowanych pracownikowi warunków pracy i/lub płacy (bez podania tych warunków wypowiedzenie zmieniające nie występuje),

- pouczenie pracownika o prawie do odmowy przyjęcia nowych warunków w terminie do upływu połowy okresu wypowiedzenia (należy wskazać datę, do której pracownik może odrzucić nowe warunki; w razie braku informacji w tym zakresie pracownik może wyrazić brak zgody do końca upływu całego okresu wypowiedzenia).

Wypowiedzenia zmieniającego wymaga każda istotna zmiana w sferze warunków pracy i płacy pracownika. Mogą one dotyczyć zarówno pensji zasadniczej pracownika, jak i innych składników jego wynagrodzenia, czasu pracy, stanowiska. Dlatego pracodawca musi wręczyć pracownikowi wypowiedzenie zmieniające w przypadku niekorzystnej zmiany każdego z określonych w umowie o pracę warunków pracy i płacy.

Skorzystanie z prawa do odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia do upływu połowy okresu wypowiedzenia zmieniającego ma decydujące znaczenie dla jego dalszego bytu prawnego. Brak zgody pracownika na kontynuowanie pracy na zmienionych warunkach oznacza bowiem przekształcenie wspomnianego wypowiedzenia w wypowiedzenie całej umowy o pracę. Jeżeli pracownik do połowy okresu nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, uznaje się, że przyjął nowe warunki pracy.

Powódka odmówiła przyjęcia zmienionych warunków umowy o pracę oceniając, że proponowane warunki były bardzo niekorzystne. Wnosiła o zapłatę odprawy zgodnie z przepisami ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.; dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych).

Zgodnie z przepisem art.1 ust.1 cyt. ustawy z 13 marca 2003 r. jej przepisy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1)10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2)10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3)30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Stosownie do przepisu art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

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

Natomiast w myśl przepisu art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przepis 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. Nie budzi zatem wątpliwości, że prawo do odprawy pieniężnej ustawa o zwolnieniach grupowych nie wiąże wyłącznie z dokonywaniem przez pracodawcę zwolnień w trybie art. 1 ust. 1 tej ustawy. W myśl cytowanego art. 10 ust. 1 prawo to nie jest wykluczone także wtedy, gdy pracodawca zwolnieniem obejmuje mniejszą grupę pracowników niż ta, w przypadku której konieczne byłoby uruchomienie procedury zwolnień grupowych, byleby zachodziła konieczność rozwiązania przez pracodawcę stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W przypadku zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników odprawa pieniężna w wysokości przewidzianej w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy

z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz.844 z późn. zm.) przysługuje tylko wówczas, gdy przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron (wyrok SN z 18. 08. 2009 r. I PK 52/09 LEX nr 550996). Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnych wypadkach 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. (por. wyrok SN z dnia 22 stycznia 2015r. III PK 55/14, wyrok SN z dnia 6 stycznia 2009r. II PK 108/08)

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmiennych wymaganiach), jeżeli nastąpiło z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy „o zwolnieniach grupowych” może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy) i uzasadnić roszczenie o odprawę pieniężną (wyrok SN z dnia 16 listopada 2000 r., sygn. I PKN 79/00) W ostatnim z orzeczeń wskazano także, że oceny przyczyn wypowiedzenia (także wypowiedzenia zmieniającego) należy dokonywać zasadniczo przy uwzględnieniu stanu rzeczy jaki istnieje w momencie podejmowania decyzji przez pracodawcę o rozwiązaniu stosunku pracy. Ten moment jest też miarodajny dla formułowania oceny dotyczącej tego, czy określona przyczyna jest przyczyną wyłączną w pojęciu art. 10 ust. 1 ustawy z 28 grudnia 1989 r.

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

Biorąc pod uwagę poczynione ustalenia faktyczne, Sąd ocenił ,że roszczenie powódki było zasadne.

Wypowiedzeniem warunków pracy i płacy z dnia 10 stycznia 2017 r. powódka została przeniesiona na stanowisku kasjer-sprzedawca. Sąd zwrócił uwagę ,że było to niższe stanowisko od zajmowanego od ok. 10 lat stanowiska zastępcy kierownika.

Dodatkowo nowe stanowisko wiązało się ze znacznie niższym wynagrodzeniem tak zasadniczym o kwotę 400zł, jak i jego składnikami dodatkowymi np. premiami. Strona pozwana dowodziła ,że premia miała wyłącznie charakter uznaniowy, lecz wskazywano także ,że premie były regularnie wypłacane. Świadek K. zeznała ,że 50 % premii zawsze musiało być wypłacone.(k.117)

Można wnioskować ,że praktyką u pozwanej było uzależnienie wysokości premii od stanowiska co wynika z wcześniejszych umów o pracę powódki i porozumień zmieniających dotyczących stanowiska kasjer –sprzedawca i zastępcy kierownika (k.15-16 akt sprawy) Jak zeznała świadek S. była pula premii dla zastępców kierownika i sprzedawców .

Ponadto na stanowisku kasjer-sprzedawca dodatek stażowy był niższy o 100zł i wynosił 200,00 zł. Zatem wynagrodzenie powódki nie licząc premii zmniejszyłoby się o 500zł co przy wysokości wynagrodzenia powódki było kwotą znaczącą.

Praca w sklepie w T. powodowałaaby niewątpliwie także konieczność wydatkowania na dojazd dodatkowych środków pieniężnych i mając na uwadze odległość z T. do C. nie byłyby to kwota znikoma, lecz w znacznym stopniu obciążająca budżet domowy.

Jak ustalono w toku postępowania Powódka nie miała wiedzy o porozumieniu z dnia 22 marca 2017 r. dotyczącego sklepu w Ł.. Nie zostało powódce przedstawione. Porozumienie pisemne opatrzone zostało datą 22 marca 2017 r., natomiast słusznie powódka wskazała, że zgodnie z art. 42 § 3 K.p. połowa okresu wypowiedzenia warunków pracy i płacy upływała dnia 15 marca 2017 r. Do tego też dnia powódka była uprawniona złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy zaproponowanych jej w wypowiedzeniu zmieniającym. Odmowa przyjęcia nowych warunków pracy została przez powódkę złożona dnia 14 marca 2017 r. Nie było natomiast sporne, że do powódki została wysłana propozycja anulowania wypowiedzenia warunków pracy i płacy złożonego w piśmie z dnia 25 kwietnia 2017 r. Pismo odebrała matka powódki - E. P. (2) dnia 28 kwietnia 2017 r. w piątek o 19.21(k.98) Powódka nie odpowiedziała na pismo, gdyż w dacie jego otrzymania przez powódkę umowa między stronami uległa rozwiązaniu. Świadkowie P. i S. przyznały, że uprzednio umawiały się z powódką aby przysłała do siedziby pozwanego, lecz w czasie rozmowy telefonicznej nie chciały przedstawić żadnych konkretnych okoliczności i propozycji. Powódka nie stawiała się na spotkanie z powodu choroby potwierdzonej zaświadczeniem lekarskim, co nie zostało w postępowaniu podważone.

Sąd ponadto uznał za wiarygodne, że wskazywano pracownikom aby szukali nowej pracy. Poza zeznaniami w tym zakresie powódki i świadka K. trzeba zwrócić uwagę przy likwidacji sklepów, bez zwiększenia zatrudnienia w dotychczas istniejących pozwany nie był w stanie zapewnić miejsc pracy wszystkim pracownikom. Nie było pewne, że powódka otrzyma nową lepszą propozycję pracy. Szereg pracowników szukało sobie nowej pracy czego dowodem są wnioski o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Jak już uprzednio wskazano świadek E. S. zeznała, że podczas wręczania wypowiedzeń zmieniających nie było dla powódki innych propozycji pracy poza wskazanym. Wskazano, że nowe propozycje są przedstawiane dopiero kiedy pojawia się etat.(k.115v) Zatem mogła taka możliwość się pojawić, lecz nie było pewne, że będzie stanowisko zastępcy kierownika dla powódki lub, że będzie w najbliższej przyszłości. Powyższe miało znaczenie dla oceny słuszności decyzji w dacie odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia.

Mając na uwadze powyższe sąd zasądził odprawę na rzecz powódki w wysokości trzykrotności wynagrodzenia powódki. Wyliczenie wynagrodzenia powódki liczone jak do ekwiwalentu za urlop wynosiło 2949zł i ustalono w toku procesu, że nie była to wysokość sporna między stronami. W wysokości przekraczającej trzykrotność w/w wyliczenia wynagrodzenia Sąd powództwo oddalił.

O odsetkach orzeczono na mocy art. 481 § 1 kc w związku z art. 300 kp.

O kosztach zastępstwa procesowego dla pełnomocnika powódki orzeczono na mocy art. 100 kpc i par. 2 pkt.4 w związku z par. 9 ust.1 pkt.2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Mając na uwadze, że powódka przegrała w znikomej części, sąd zasądził na rzecz powódki pełną wysokość kosztów zastępstwa procesowego.

W zakresie opłaty od pozwu to Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 ze zm.). Zgodnie z przepisem art. 113 ust. 1 wskazanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Pozwany przegrał sprawę winien ponieść jej koszt. Na koszty te składa się opłata od pozwu ustalona na mocy art. 28 pkt.4 cyt. ustawy.