

Sygn. akt VIII **Pa 154/18**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 maja 2019 r.

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

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Grzegorz Tyrka (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka</b> <b>SSR del. Anna Capik-Pater</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Dominika Smyrak</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 23 maja 2019r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** A. L. (L.)

**przeciwko** (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością  
w W.

**o** odprawę pieniężną

**na skutek apelacji** pozwanej

**od wyroku** Sądu Rejonowego w T. G.

**z dnia** 16 lipca 2018 r. **sygn. akt** IV P 198/18

uchyla zaskarżony wyrok w punktach 1, 3, 4, 5, 6 i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w T. G., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 154/18

## UZASADNIENIE

Powódka A. L. domagała się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na swoją rzecz kwoty 8 086 zł tytułem odprawy pieniężnej z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2018 roku do dnia zapłaty, sprostowania przez pozwaną świadectwa pracy oraz zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku kierownika sekcji obsługi pasażerskiej z miesięcznym wynagrodzeniem za pracę w wysokości 4 043 zł. Dnia 27 września 2017 roku pozwana złożyła powódce oświadczenie woli o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy z powodu wprowadzenia nowych zasad nazewnictwa stanowisk, poziomów zaszerogowania, wynagradzania dotyczących ogółu pracowników. Powódka podała, że pozwana zaproponowała jej stanowisko koordynatora rejsu, które jest niższe, aniżeli dotychczas zajmowane stanowisko kierownika sekcji obsługi pasażerskiej. Pozwana zaproponowała powódce także niższe wynagrodzenie za pracę. Powódka nie przyjęła nowych warunków pracy i płacy. Stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2017 roku. Powódka zwróciła się do pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy oraz o wypłatę odprawy pieniężnej na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że wypowiedzenie zmieniające było dla powódki korzystne i wiązało się ze zmianą nazwy stanowiska pracy oraz ujednoczeniem zasad wynagradzania w pozwanej spółce. Wynagrodzenie zasadnicze zostało obniżone do kwoty 3 700 zł, jednakże wprowadzono premię docelową w wysokości 15% wynagrodzenia zasadniczego, to jest po zaokrągleniu do pełnych złotych w górę 555 zł, za czynności obsługi lotów, przy spełnieniu dwóch przesłanek: obecności w pracy zgodnie z harmonogramem pracy i odpowiednim współczynnikiem prawidłowo wykonanych zadań.

***Wyrokiem z dnia 16 lipca 2018 roku Sąd Rejonowy w pkt 1 zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 8 086 zł tytułem odprawy z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2018 roku; w pkt 2 oddalił powództwo o sprostowanie świadectwa pracy; w pkt 3, 4, 5 orzekł o kosztach procesu; w pkt 6 nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4 043 zł.***

Sąd Rejonowy uznał za bezsporne, że powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę, ostatnio na stanowisku kierownika sekcji obsługi pasażerskiej z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 4 043 zł. Nadto, że pozwana wypowiedziała warunki pracy i płacy, które obniżyły powódce wynagrodzenie za pracę oraz pozbawiły ją kierowniczego stanowiska pracy. Powódka nie przyjęła wypowiedzenia zmieniającego i jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2017 roku.

Sąd Rejonowy ustalił, że do obowiązków pracowniczych powódki na stanowisku kierownika sekcji obsługi pasażerskiej należało między innymi: organizowanie, kierowanie i kontrolowanie pracy pracowników podległej sekcji; nadzór nad sprzedażą biletów lotniczych oraz pobieraniem opłat związanych z lotem; nadzór i udział w przygotowaniu i obsłudze rejsu; cykliczne ocienianie podległych pracowników; współpraca z przedstawicielami linii lotniczych oraz wszystkich służb lotniskowych w zakresie wykonywanych zadań zleconych sekcji. Powódka ustalała grafiki dla podległych jej pracowników, rozliczała ich czas pracy, zajmowała się rekrutacją pracowników, rozpatrywaniem reklamacji pasażerów, prowadzeniem kasy biletowej, obsługą biura rzeczy znalezionych oraz bieżącym kontaktem z zarządem portu lotniczego w K., a także raportowaniem. Powódka zarządzała zespołem około 10 osób, które sama zatrudniła. Stanowisko kierownika sekcji obsługi pasażerskiej było najwyższym stanowiskiem u pozwanej w (...) i miało charakter prestiżowy; natomiast stanowisko koordynatora rejsu jest stanowiskiem niższym, aniżeli stanowisko kierownika sekcji obsługi pasażerskiej.

Sąd Rejonowy ustalił, że dla stanowiska kierownika sekcji obsługi pasażerskiej przewidziano wynagrodzenie zasadnicze według kategorii 8 w wysokości od 3 500 zł do 6 500 zł; natomiast dla stanowiska koordynatora rejsu przewidziano wynagrodzenie zasadnicze według kategorii 6 w wysokości od 2 500 zł do 5 000 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka, świadcząc pracę na stanowisku kierownika sekcji obsługi pasażerskiej poza wynagrodzeniem zasadniczym otrzymywała premie, dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Natomiast na stanowisku koordynatora rejsu powódka otrzymywałaby poza wynagrodzeniem zasadniczym, dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, także dodatkowe wynagrodzenie zmienne w postaci

premię w wysokości 15% wynagrodzenia zasadniczego, uzależnione od spełnienia przesłanek zawartych w regulaminie przyznawania wynagrodzenia zmiennego dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach niekierowniczych.

Sąd Rejonowy uznał, że nowe warunki pracy i płacy były dla powódki niekorzystne. Nowe stanowisko pracy oznaczało dla powódki degradację i wiązało się z obniżeniem wynagrodzenia za pracę. Nadto, na dotychczasowe stanowisko powódki został zatrudniony nowy pracownik.

Sąd Rejonowy uznał, że tylko roszczenie o odprawę pieniężną zasługuje na uwzględnienie na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Sąd Rejonowy, odwołał się do stanowiska Sądu Najwyższego, zgodnie z którym odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a nie pracownikowi, któremu pracodawca zmienia warunki pracy lub płacy i proponuje w dobrej wierze dalsze zatrudnienie. W związku z tym po odmowie przyjęcia nowych warunków pracy, odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi wyjątkowo, to jest gdy nowe warunki zatrudnienia w następstwie wypowiedzenia zmieniającego można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli pracownik odrzuca nowe warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to odprawa pieniężna nie przysługuje – wyrok z dnia 1 kwietnia 2015 roku, w sprawie I PK 211/14.

Sąd Rejonowy uznał, że skoro nowe warunki pracy i płacy dla powódki obiektywnie krzywdzące, to należało uwzględnić roszczenie o odprawę pieniężną w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Sąd Rejonowy orzekł o odsetkach na mocy art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Sąd Rejonowy orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 k.p.c. oraz ustawy z dnia 28 maja 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (jednolity tekst Dz.U. z 2010 roku, Nr 90, poz. 594 ze zm.) oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Sąd Rejonowy orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

***Apelację wywiodła pozwana w części dotyczącej uwzględnienia powództwa i orzeczenia o kosztach procesu, domagając się zmiany zaskarżonej części wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.***

Pozwana zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa, a to:

1. art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 278 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów, w szczególności poprzez:

a) uznanie za okoliczność bezsporną, że wypowiedzenie zmieniające obniżyło powódce wynagrodzenie za pracę i doprowadziło do utraty przez powódkę stanowiska kierowniczego, podczas gdy pozwana kwestionowała te okoliczności,

b) uznanie, że doszło do pogorszenia warunków wynagradzania w spółce, podczas gdy nowe warunki płacy zapewniały powódce korzystniejsze wynagrodzenie,

c) uznanie, że powódce na stanowisku kierownika przysługiwały świadczenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych na podstawie umowy o pracę, podczas gdy świadczenia te wynikały z regulacji wewnątrzzakładowych;

2. art. 8 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników poprzez ich zastosowanie, podczas gdy w

sprawie przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie leżała wyłącznie po stronie pracodawca, a powódka obiektywnie mogła przyjąć nowe warunki pracy i płacy, bowiem wypowiedzenie zmieniające miało na celu wyłącznie ujednoczenie organizacyjnej struktury spółki, a tym samym powódka przyczyniła się do ustania stosunku pracy.

***Powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.***

Na uzasadnienie podano, że zaskarżony wyrok jest prawidłowy i odpowiada prawu. Powódka podała, że zaproponowane jej nowe warunki zatrudnienia były nie do zaakceptowania. Pozwana wiedziała, że powódka nie przyjmie nowych warunków zatrudnienia; jednakże pozwana nie potrafiła wskazać innego racjonalnego argumentu przemawiającego za rozwiązaniem stosunku pracy. Powódka dodała, że przyjęcie nowych warunków pracy i płacy byłoby równoznaczne ze świadczeniem pracy na takim samym stanowisku, jakie powódka posiadała przed objęciem stanowiska kierownika sekcji obsługi pasażerskiej.

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

apelacja pozwanej zasługuje na uwzględnienie.

Podstawą prawną dochodzonego roszczenia jest art. 8 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst Dz.U. z 2018 roku, poz. 1969), zwanej dalej ustawą, stanowiący o prawie do odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach indywidualnego zwolnienia.

Zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy przepisy art. 5 ust. 5-7 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.

Cytowany przepis prawny ma zastosowanie, gdy przyczyny niedotyczące pracowników stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. W kwestii wykładni pojęcia „wyłączny powód” pełną aktualność zachowuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1990 roku, w sprawie I PR 319/90, w którym trafnie przyjęto, że wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy, należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia przyczyn dotyczących zakładu pracy nie zostałaby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (orzeczenie opublikowane w OSNCP z 1992 roku, z. 11, poz. 204).

Wiele problemów praktycznych wzbudza kwestia stosowania art. 10 ustawy w przypadku, kiedy do rozwiązania stosunku pracy dochodzi na skutek nieprzyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu nowych warunków pracy lub płacy (art. 42 k.p.), jeżeli propozycja ta uzasadniona jest okolicznościami niedotyczącymi pracownika. Co do zasady należy przyjąć, że odmowa przyjęcia zaproponowanych warunków, przekształcająca tzw. wypowiedzenie zmieniające w wypowiedzenie definitywne, stanowi w takim przypadku współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, co w konsekwencji wyklucza stosowanie komentowanego przepisu prawnego z uwagi na niespełnienie warunku „wyłącznego powodu”. Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie łagodził to rygorystyczne stanowisko przyjmując, że w konkretnych okolicznościach danej sprawy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy może zasługiwać na objęcie ochroną zwalnianego pracownika.

Linie orzecniczą zapoczątkował wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1990 roku w sprawie I PR 335/90 (opublikowany w OSP z 1991 roku, z. 9, poz. 212),

w którym stwierdzono, że okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy następuje trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn

dotyczących zakładu pracy oraz zmianie niektórych ustaw stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, że pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcia warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy.

W wyroku z dnia 16 listopada 2000 roku w sprawie I PKN 79/00 (opublikowanym w OSNAPiUS z 2002 roku, z. 10, poz. 240) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym 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 z dnia 28 grudnia 1989 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn i uzasadnić jego roszczenie o odprawę pieniężną. Podobnie w wyroku z dnia 4 lipca 2001 roku w sprawie I PKN 521/00 (opublikowanym w OSNAPiUS z 2003 roku, z. 10, poz. 244) Sąd Najwyższy stwierdził, że odmowa przyjęcia przez pracownika wypowiedzenia zmieniającego, dotyczącego wyłącznie obniżenia wynagrodzenia, w zasadzie nie stanowi współprzyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę.

W związku z powyższym należy przyjąć, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaoferowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy i płacy, nie wyklucza jego prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy, jeśli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione. Natomiast, jeśli w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca proponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia (stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie), to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co spowoduje, że odprawa pieniężna temu pracownikowi nie będzie przysługiwać. Należy przyjąć, że złożenie propozycji nowych warunków pracy jest z istoty rzeczy korzystne dla pracownika, ponieważ pozwala mu na zachowanie miejsca pracy. Za takim podejściem przemawia także okoliczność, że odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy, przysługuje pracownikom, którzy tracą pracę z przyczyn, które ich nie dotyczą, a nie pracownikom, którym pracodawca zmienia warunki pracy lub płacy i proponuje w dobrej wierze dalsze zatrudnienie. Należy podkreślić, że rozwiązania stosunku pracy w znaczeniu, jakim operują nim unormowania ustawy, nie można utożsamiać z samym formalnym skutkiem oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu zmieniającym. Konieczne jest dokonanie oceny, czy w danym stanie faktycznym zmierza ono, zgodnie z naturą tej czynności, do kontynuacji stosunku pracy (po zmodyfikowaniu jego treści), a jedynie odmowa przyjęcia przez pracownika zaoferowanych warunków pracy i/lub płacy powoduje rozwiązanie tego stosunku, czy też treść i okoliczność złożenia propozycji nowych warunków uzasadniają twierdzenie, że celem pracodawcy było zwolnienie pracownika (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 kwietnia 2015 roku, w sprawie I PK 211/14, opublikowany w LEX nr 1745824, z dnia 16 grudnia 2015 roku, w sprawie II PK 281/15, opublikowany w LEX nr 2200601).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, należy stwierdzić, że rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego jest przedwczesne, bowiem Sąd ten nie przeprowadził wystarczającego postępowania dowodowego. Sąd Rejonowy uznał za bezsporną okoliczność, że powódka utraciła kierownicze stanowisko pracy oraz obniżono jej wynagrodzenie za pracę.

Należy przypomnieć, że strona pozwana podnosiła w toku postępowania, że przyczyną wypowiedzenia zmieniającego było ujednoclenie struktury organizacyjnej (w tym nazewnictwa stanowisk pracy) oraz zasad wynagradzania w spółce. Pozwana podała, że wypowiedzenie zmieniające było obiektywnie do przyjęcia i pozwalało powódce na kontynuację zatrudnienia. Powódce bowiem zmieniono nazwę stanowiska pracy, a nowe zasady wynagradzania nie doprowadziły

do obniżenia wynagrodzenia za pracę. Powódka wskazała, że wypowiedzenie zmieniające spowodowało degradację stanowiska pracy oraz obniżyło jej wynagrodzenie za pracę.

Istota problemu sprowadza się zatem do ustalenia, czy przyczyna wypowiedzenia zmieniającego miała charakter wyłącznej w rozumieniu ustawy, czy też w konkretnych okolicznościach sprawy odmowa przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy stanowiła współprzyczynę rozwiązania łączącej strony umowy o pracę.

Rolą Sądu Rejonowego było ustalenie charakteru zaproponowanej powódce modyfikacji treści stosunku pracy i rzeczywistych intencji przyświecających pracodawcy przy podjęciu decyzji o skorzystaniu z instytucji wypowiedzenia zmieniającego, to jest czy zamiarem pozwanej było doprowadzenie do zakończenia stosunku pracy pod pretekstem zmiany jego treści, a tym samym, czy propozycje nowych warunków pracy były pozorne?; czy zaoferowane powódce warunki zatrudnienia były dla niej nie tylko subiektywnie, ale i obiektywnie trudne do przyjęcia, a tym samym, czy decyzja powódki była racjonalna i usprawiedliwiona?; czy dokonana w trybie wypowiedzenia zmieniającego zmiana dotyczyła nazwy stanowiska pracy, jego przyporządkowania służbowego?; czy stanowisko kierownika sekcji obsługi pasażerskiej w dawnej strukturze organizacyjnej było tak samo traktowane, jak stanowisko koordynatora rejsu w nowej strukturze organizacyjnej, i jaki jest zakres obowiązków pracowniczych na każdym z tych stanowisk pracy?; czy stanowiska pracy kierownika sekcji i kierownika działu są tożsame, a jeżeli nie, to jaki jest zakres obowiązków pracowniczych na każdym z tych stanowisk, i jakie są wymogi, aby móc świadczyć pracę na tych stanowiskach? (a to w kontekście likwidacji stanowiska kierownika sekcji i powołania nowego stanowiska kierownika działu, które w ocenie pozwanej ma inne zadania, aniżeli stanowisko kierownika sekcji); czy wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz premii przed wypowiedzeniem zmieniającym oraz po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego była zbliżona? (co należało ustalić przez porównanie wynagrodzenia powódki na stanowisku kierownika oraz wynagrodzenia pracownika, który przejął obowiązki powódki na stanowisku koordynatora).

Sąd Rejonowy nie przeprowadził postępowania dowodowego zgodnie z w/w wskazówkami. Zatem przy ponownym postępowaniu rolą Sądu Rejonowego będzie prawidłowe przeprowadzenie postępowania dowodowego zgodnie z w/w zaleceniami. Na podstawie tak zgromadzonego materiału dowodowego do Sądu Rejonowego będzie należała ocena, czy rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy nastąpiło w okolicznościach, które uzasadniałyby przyjęcie, że zostały spełnione przesłanki nabycia przez powódkę odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy, a tym samym ocena, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy przez powódkę.

Na mocy art. 386 § 4 k.p.c. należało uchylić zaskarżony wyrok w punktach 1, 3, 4, 5, 6 i sprawę przekazać do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w T. G., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.) (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia