

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 06 maja 2015 roku Sąd Rejonowy w Zgierzu – IV Wydział Pracy oddalił powództwo D. Ł. (1) skierowane przeciwko Miejskiej Pływalni (...) w O. o odprawę pieniężną i o sprostowanie świadectwa pracy.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

„Powódka D. Ł. (1) zatrudniona była w Miejskiej (...) w O. od dnia 1 września 2011r w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku głównej księgowej zaś od dnia 1 grudnia 2011r strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony w systemie zadaniowego czasu pracy. Od 1 października 2013r powódka zatrudniona była w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu.

W dniu 30 stycznia 2014r Rada Miejska w O. podjęła uchwałę o połączeniu z dniem 1 kwietnia 2014r jednostek budżetowych Gminy M. O.–Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji(MOSiR) w O. i Miejskiej (...) w O.. Połączenie polegało na włączeniu Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji do Miejskiej (...) w O.. Pracownicy Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji z dniem połączenia stali się w trybie art. 23¹ kp pracownikami Miejskiej (...) w O..

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone według zasad obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w ujęciu brutto wynosiło 4612,50zł, przy czym wynagrodzenie zasadnicze D. Ł. (1) wynosiło 2.250zł brutto.

Równolegle do zatrudnienia u strony pozwanej powódka zatrudniona była w Zespole Szkół Ogólnokształcących w O. również na stanowisku głównej księgowej. Świadczyła tam pracę w godzinach 7-15. Prowadziła również biuro rachunkowe, które było otwarte w sobotę w godzinach od 8 do 15. W tygodniu klienci jej biura mieli z nią kontakt telefoniczny lub umawiała się z nimi na godziny popołudniowe. Do pracy w pozwanej Pływalni powódka przychodziła po pracy w Zespole Szkół Ogólnokształcących w O.. Nigdy nie świadczyła pracy w godzinach porannych.

W dniu 28 kwietnia 2014r zostało powódce doręczone wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Pracodawca wypowiedział warunki umowy o pracę w części dotyczącej rodzaju pracy i wynagrodzenia z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 maja 2014r. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego wskazano połączenie jednostek budżetowych Gminy M. O.- Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w O. i Miejskiej (...) w O. oraz zmianę stanowiska pracy. Po upływie okresu wypowiedzenia –od dnia 1 czerwca 2014r zaproponowano powódce stanowisko starszej księgowej w VII kategorii zaszeregowania, czas pracy w wymiarze 1/3 etatu, premię regulaminową w wymiarze 10 % wynagrodzenia zasadniczego, dodatek stażowy w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego i inne składniki wynikające z regulaminu wynagradzania.

W momencie wręczenia powódce wypowiedzenia zmieniającego strona pozwana zatrudniała więcej niż 20 pracowników.

Powódka odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej nowych warunków zatrudnienia i łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia.

Przyczyną odmowy przyjęcia zaproponowanych stronie powodowej nowych warunków pracy i płacy było zbyt niskie jej zdaniem, wynagrodzenie za pracę. Powódka uznała, że zaproponowane wynagrodzenie uniemożliwiało jej utrzymanie rodziny a jest matką samotnie wychowującą dwójkę dzieci. W ocenie powódki zaproponowane warunki pracy uniemożliwiały jej również podjęcia dodatkowej pracy.

U strony pozwanej nie było możliwości zatrudnienia dwóch głównych księgowych. W przyłączonej jednostce MOSiR zatrudniona była główna księgowa T. S. (1), która świadczyła pracę w godzinach 8-16. Ten czas pracy był dogodny dla pracodawcy z uwagi na kontakty z różnymi instytucjami oraz na godziny pracy dyrektora Pływalni i administracji. T. S. (1) jest w okresie ochronnym i w ocenie strony pozwanej nie ekonomicznym byłoby powierzanie jej pracy na innym

stanowisku gdyż i tak musiałaby otrzymywać dotychczasowe wynagrodzenie. Nadto w ocenie pracodawcy T. S. (1) jest osobą bardziej doświadczoną niż powódka. Nabędzie ona uprawnienia emerytalne w kwietniu 2016r.

U strony pozwanej nie doszło do likwidacji stanowiska głównego księgowego. Jest bardzo dużo pracy i osoba do pomocy bardzo by się przydała. Z uwagi na konieczność współpracy z Urzędem Miasta, ZUS i Urzędem Skarbowym i administracji pozwanej Pływalni wskazanym byłoby aby pracowała w godzinach 8-16 czyli w ich godzinach urzędowania. Gdyby powódka przychodziła do pracy w godzinach przedpołudniowych współpraca z nią byłaby możliwa.

Zgodnie z regulaminem wynagradzania pozwanej Miejskiej (...) w O. dla osób zatrudnionych na stanowiskach starszego księgowego i samodzielnego referenta przewidziano VII kategorię zaszerogowania wynagrodzenia zasadniczego. Kategoria ta zamyka się kwotami 1220-2.500.

W regulaminie wynagradzania Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Z. nie przewidziano stanowiska starszego księgowego. Przewidziano natomiast stanowisko samodzielnego referenta, dla którego ustalono wynagrodzenie zasadnicze w granicach od VII do XIII kategorii zaszerogowania oraz przewidziano stanowisko księgowego z wynagrodzeniem zasadniczym w granicach od VI do XII kategorii zaszerogowania. Kategoria VII według ww. regulaminu obejmuje kwoty od 1220zł do 1580zł, kategoria VI od 1200zł do 1520zł, kategoria XII od 1350zł do 2320zł a kategoria XIII od 1400zł do 2.500zł.

Świadcstwo pracy zostało D. Ł. (1) wydane w dniu 31 maja 2014r. Zawierało ono w pkt. 3a zapis, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem (art. 30§1pkt 2 ustawy z 26 czerwca 1974r kp). Świadcstwa pracy zawierało pouczenia o możliwości, terminach i procedurze prostowania świadctw pracy.

W dniu 4 czerwca 2014r powódka zwróciła się do strony pozwanej o sprostowanie świadctwa pracy przez dodanie zapisu „w związku z art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U z 22 maja 2003r z późniejszymi zmianami)”.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny na podstawie dowodów z dokumentów, w tym zawartych w aktach osobowych powódki. Strony nie kwestionowały ich w żadnym zakresie. Podstawę ustaleń stanowiły także zeznania świadka T. S. oraz zeznania stron.

Sąd ten nie dał jedynie wiary zeznaniom powódki co do tego, że mogłaby świadczyć pracę w godzinach od 8-16. Twierdzenia D. Ł. (1) w tym zakresie uznał za gołosłowne i nie znajdujące potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

W oparciu o tak dokonaną ocenę materiału dowodowego Sąd Rejonowy poczynił rozważania zaprezentowane poniżej, tj. zważył, że :

„ Powództwo o zasądzenie odprawy pieniężnej i sprostowanie świadctwa pracy nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 10 ust1 ustawy z dnia z dnia 13 marca 2003 r.o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników(t.j Dz.U.2015 poz. 192) 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.

Przez" **wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy**" należy rozumieć taką sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałaby podjęta przez pracodawcę indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1990 r I PR 319/90 OSNCP 1992 z.11 poz.204). W ugruntowanym już orzecznictwie Sąd Najwyższy przyjmuje, że powołany wyżej przepis 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. Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach podkreślał, że to, iż rozwiązanie stosunku pracy następuje w drodze wypowiedzenia zmieniającego a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art.1 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003r stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu warunki (wyrok z dnia 9 listopada 1990r. I PR 335/90 OSP nr.9/91 poz.212). Oczywiście, ocena proponowanych pracownikowi warunków oraz jego zachowanie i odmowa musi być zobiektywizowana, co oznacza, że Sąd oceniając, czy odmowa przyjęcia nowych warunków stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, powinien brać pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy, powinien też rozważyć, czy w danych okolicznościach faktycznych zaproponowane pracownikowi nowe warunki są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy oraz czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji jak zainteresowany pracownik powinna tę ofertę przyjąć (por. np. wyrok SN z dn.12.04.2012r. I PK 144/11). 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 "wyłączności" przyczyny rozwiązania stosunku pracy powinna uwzględniać, że jednym z motywów rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę jest odmowa pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków. Jeżeli odmowa nie zasługuje na aprobatę i stanowi jeden z motywów decyzji pracodawcy to przyczyna z art. 1 ust. 1 tej ustawy nie jest przyczyną wyłączną(patrz wyrok SN z dnia 7 lipca 2000r I PKN 728/99 OSNAPiUS nr 2 /2002poz. 40, wyrok SN z 12 sierpnia 2009r II PK 38/09 niepublikowany).

W ocenie Sądu nie ma żadnych podstaw do przyjęcia, że zaproponowane powódce nowe warunki zatrudnienia były na tyle niekorzystne, że z góry można było zakładać, że ich nie przyjmie. Przypomnieć należy, że w trybie art. 23¹ kp doszło do połączenia MOSiR w O. i Miejskiej (...) w O. czego konsekwencją było zatrudnienie w jednej jednostce dwóch głównych księgowych, a taka sytuacja jest niedopuszczalna. Pracodawca musiał dokonać wyboru między T. S. (1)- pracownicą będącą w okresie ochronnym, posiadającą duże doświadczenie zawodowe i ,co ważne, mogącą pracować w godzinach porannych i popołudniowych czyli od 8 do 16 i powódką prowadzącą własne biuro rachunkowe, zatrudnioną w pełnym wymiarze czasu pracy w innej placówce i przez to mogącą świadczyć pracę tylko po godzinie 15. Biorąc pod uwagę interesy pracodawcy wybór T. S. (1) jest w pełni uzasadniony i logiczny. Również, biorąc pod uwagę interesy pracodawcy, uzasadnione są zaproponowane powódce nowe warunki pracy i płacy. Strona pozwana zaproponowała powódce stanowisko starszego księgowego w wymiarze 1/3 etatu za wynagrodzeniem zasadniczym 830 złotych brutto. Nie można tych warunków uznać za tak niekorzystne, że powódka nie mogła ich przyjąć. Zaproponowane wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 830 zł za 1/3 etatu. Dla pełnego etatu wynosiło by zatem 2490zł, czyli przekraczało wynagrodzenie zasadnicze jakie powódka otrzymywała jako główna księgowa. Nie można go zatem w żaden sposób uznać za rażąco niekorzystne, przeciwnie przy proponowanym wymiarze czasu pracy było ono szczodre. Zwrócić należy uwagę, że wypowiedzenie zmieniające nie dotyczyło systemu świadczenia pracy-powódka nadal miała wykonywać ją w zadaniowym systemie czasu pracy. Powódka mogła zatem tak sobie zorganizować pracę u strony pozwanej, aby w ramach prowadzonej działalności gospodarczej uzupełnić utracony dochód. Przypomnieć należy, że praca powódki u strony pozwanej była jej dodatkową pracą, wykonywaną po godzinach pracy w Zespole Szkół Ogólnokształcących w O.. Zaproponowana powódce praca była zgodna z jej wykształceniem i umiejętnościami. Podnieść należy, że uprawnieniem pracodawcy jest kształtowanie struktury zatrudnienia zgodnie z jego celami i potrzebami. W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego należało uznać, że zaproponowane powódce warunki zatrudnienia były usprawiedliwione sytuacją i potrzebami pracodawcy, zaś oceniając obiektywnie, osoba znajdująca się w takiej sytuacji jak strona powodowa powinna tę ofertę przyjąć. Dlatego też odmowę przyjęcia przez powódkę należy uznać za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy w następstwie wręczonego wypowiedzenia zmieniającego, co w konsekwencji skutkowało oddaleniem powództwa o zasądzenie odprawy pieniężnej.

Roszczenie powódki o sprostowanie świadectwa pracy nie jest zasadne.

Jak ustalono, pozwana Pływalnia w dniu 31 maja 2014r wydała powódce świadectwo pracy zawierające w pkt. 3a zapis, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem (art. 30§1pkt 2 ustawy z 26 czerwca 1974r kp). Świadectwo pracy zawierało pouczenia o możliwości, terminach i procedurze prostowania świadectw pracy. W dniu 4 czerwca 2014r powódka zwróciła się do strony pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy. Pozew został złożony w dniu 30 lipca 2014r. Zatem uznać należy, że został złożony po terminie. Termin dla pracodawcy dla ustosunkowania się do wniosku o sprostowanie świadectwa pracy upłynął z dniem 11 czerwca 2014r, a termin dla powódki do wystąpienie z powództwem o sprostowanie świadectwa pracy upłynął z dniem 18 czerwca 2014r. Skoro tak, to powódka z żądaniem sprostowania świadectwa pracy wystąpiła po terminie zakreślonym przez ustawę. Nie wykazała, iż wystąpiły jakiegokolwiek okoliczności, które uzasadniałyby przywrócenie terminu.

Nawet, gdyby teoretycznie przyjąć, iż powództwo o sprostowanie świadectwa pracy zostało złożone w ustawowym terminie, to i tak to roszczenie nie zasługiwałoby na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 97 § 2 kp. w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Na podstawie delegacji zawartej w §4 art. 97 kp Minister Pracy i Polityki Socjalnej wydał w dniu 15 maja 1996 r. rozporządzenie w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania(Dz.U.1996.60.282 ze zm). W §1 ust 1 pkt 1a zawarto zapis, iż w świadectwie pracy, oprócz informacji określonych w art. 97 § 2 Kodeksu Pracy, zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Zgodnie z ust 2 wzór świadectwa pracy zawiera załącznik do rozporządzenia. W załączniku tym wskazano, iż w ust. 3 lit. a świadectwa pracy pracodawca podaje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 30 § 1 Kodeksu Pracy, a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia - dodatkowo wskazuje stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie.

Jak wynika z przywołanego zapisu, w ustępie 3 należy wskazać sposób ustania stosunku pracy, czyli rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy. Oznacza to, że pracodawca zamieszcza odpowiednią informację w lit. a, b bądź c. Litera a dotyczy trybu i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy, lit. b - szczególnych przypadków rozwiązania stosunku pracy, lit. c - podstawy prawnej wygaśnięcia stosunku pracy. Przepisy wymagają od pracodawcy wskazania wyłącznie podstawy ustania stosunku pracy przez określenie jej odpowiednim artykułem kodeksu pracy, bez konieczności wskazywania konkretnych przyczyn, które uzasadniały rozwiązanie z pracownikiem umowy. Zawarcie w świadectwie pracy konkretnego powodu rozwiązania stosunku pracy nie jest dopuszczalne, w związku z tym stanowi podstawę do wystąpienia z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy.

Zgodnie z cytowanym wcześniej wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 3 października 1969 r., II PR 313/69, wzmianka dotycząca przyczyn zwolnienia z pracy może być umieszczona w wydanym pracownikowi tzw. zaświadczeniu o zwolnieniu z pracy tylko na jego żądanie. Zatem uznać należy, że zakwestionowany przez powódkę zapis świadectwa pracy jest prawidłowy i nawet przy zachowaniu przez powódkę terminu do zgłoszenia żądania nie podległ by sprostowaniu (patrz Ewa Wronikowska Komentarz do rozporządzenia w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania, [w:] Akty wykonawcze do Kodeksu pracy. Komentarz Oficyna, 2009)".

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła powódka D. Ł. (1) kierując ją do całości orzeczenia.

Zaskarżonemu wyrokowi Sądu Rejonowego zarzuciła naruszenie:

a/ „art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracowników (Dz.U. 2015, poz. 192) w zw. z art. 8 cyt. ustawy poprzez jego niezastosowanie pomimo, iż ze zgromadzonego materiału dowodowego nie wynika słuszny interes pozwanego, którym kierował się przy składaniu powódce wypowiedzenia zmieniającego”

b/ „art. 233 kpc poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i przyjęcie, że odmowa przyjęcia przez powódkę wypowiedzenia zmieniającego była współprzyczyną rozwiązania stosunku pracy:”;

c/ „ art. 23¹ kp poprzez jego niewłaściwą wykładnię i przyjęcie przez Sad I instancji, że pozwany nie mógł zawrzeć umowy o pracę z dwoma księgowymi podczas, gdy przy prawidłowej wykładni przepisu Sąd winien przyjąć, iż w działach, które muszą ule połączeniu, takich jak księgowość, może okazać się, że należy dokonać oceny kadr i zwolnić pracowników, którzy mają niższe lub też mniej odpowiadające aktualnym potrzebom kwalifikacje.”

Wskazując na powyższe zarzuty, skarżąca wносиła, po ostatecznym sprecyzowaniu wartości przedmiotu zaskarżenia, o:

1) o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odprawy w wysokości pierwotnie dochodzonej tj. w kwocie 9225,00 zł ewentualnie

2) o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Równocześnie powódka domagała się zasądzenia kosztów postępowania za I i II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji powódka podnosiła, powołując się na orzeczenia Sądu Najwyższego, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, iż przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą wyłącznie po stronie zakładu pracy. Powódka podkreślała także, że ocena interesu pracownika i zakładu pracy powinna być zobiektywizowana. Sąd winien rozważyć, czy w danych warunkach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji jak pracownik, powinna ofertę przyjąć. Dalej powódka wywodziła, że przez długi czas pracowała w godzinach popołudniowych w zadaniowym czasie pracy, a pracodawca nie zgłaszał w związku z tym zastrzeżeń. Obecnie nikt nie pytał powódki, czy może pracować od 8 do 16.00.

Powódka zarabiała 2250 zł w zakresie wynagrodzenia zasadniczego, a zaproponowano jej 830 zł na 1/3 etatu. Nie można więc było oczekiwać, że taką propozycję przyjmie. Jednocześnie D. Ł. zarzucała (nie formułując jednak w tym zakresie w apelacji wniosków dowodowych), że Sąd Rejonowy nie przeprowadził postępowania dowodowego na okoliczność doświadczenia i wykształcenia powódki (powódka ma wykształcenie wyższe, studia podyplomowe z zakresu finansów i rachunkowości, doświadczenie zawodowe od 1998r, posiada wiedzę i umiejętności korzystania z programu V., a T. S. ma wykształcenie niepełne –licencjat, doświadczenie zawodowe od 2000r), a pytania z tym związane, oddalał. Powódka podkreśliła, że od kwietnia 2015r zatrudniono osobę na cały etat na stanowisku księgowej.

W związku z tym, że T. S. w 2016r odchodzi na emeryturę powódka byłaby zmuszona po dwóch latach stanąć do konkursu na stanowisko głównego księgowego, zgodnie z obowiązującymi przepisami. W ten sposób zaproponowane jej warunki degradowały ją do niższej kategorii zaszerogowania, obniżały warunki pracy i płacy, doprowadzały do niepewności co do dalszej kariery zawodowej-były więc szykaną.

W odpowiedzi na apelację pozwana wносиła o jej oddalenie i o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za obie instancje wg. norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację strona pozwana podkreśliła prawidłowość ustaleń Sądu Rejonowego determinujących treść rozstrzygnięcia oraz nietrafność zarzutów apelacyjnych strony powodowej. W pierwszej kolejności wskazała, że nie doszło do szykanowania powódki, której obniżono wynagrodzenie i liczbę godzin pracy.

Powódka wychowywała samotnie dwójkę dzieci, pracowała dodatkowo w szkole, prowadziła własną działalność, więc zgodnie z jej interesem było zapewnienie możliwości wypoczynku i wychowywania dzieci.

Na rozprawie w dniu 29 września 2015 r. pełnomocnik powódki poparł złożoną apelację, a pełnomocnik pozwanego wnosił o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja częściowo zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie w zakresie rozstrzygnięcia dotyczącego roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy.

Powódka zakwestionowała wyrok Sądu Rejonowego w całości, więc także w zakresie rozstrzygnięcia oddalającego roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy. Powódka nie podnosiła jednak w apelacji żadnych zarzutów, a tym bardziej argumentów na uzasadnienie stanowiska w związku z w/w zakresem zaskarżenia.

Formułując zarzuty apelacji skarżący nie ma obowiązku wskazywania przepisów, które jego zdaniem zostały naruszone. Wystarczające będzie, gdy z treści apelacji wynikać będzie w sposób dostatecznie zrozumiały, jakie jest jego stanowisko w kwestiach budzących jego sprzeciw (zob. post. SN z 30.6.2006 r., V CZ 48/06, Legalis). Zarzuty apelacji mogą dotyczyć błędnego ustalenia stanu faktycznego, naruszenia prawa materialnego oraz naruszenia przepisów postępowania. Apelację można oprzeć także na nowych faktach i dowodach.

Sąd odwoławczy jest uprawniony do merytorycznego rozpoznania sprawy, a zatem może, także bez zarzutu skarżącego, w wyniku samodzielnej oceny wartości materiału dowodowego zebranego przed sądem I instancji, dokonać w oparciu o ten materiał własnych, odmiennych ustaleń faktycznych. Natomiast oceny prawidłowości zgromadzenia tego materiału pod względem procesowym, sąd odwoławczy może dokonać tylko na zarzut zgłoszony przez skarżącego (zob. wyr. SN z 14.1.2009 r., IV CSK 350/08, Legalis).

Do naruszenia prawa materialnego może dojść przez jego błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie. Błędna wykładnia polega na mylnym zrozumieniu treści zastosowanego przepisu. Naruszenie prawa przez niewłaściwe jego zastosowanie (wadliwa subsumcja), to kwestia prawidłowego odniesienia normy prawa materialnego do ustalonego stanu faktycznego (por. wyr. SN z 2.4.2003 r., I CKN 160/01, Legalis; wyr. SN z 18.9.2002 r., III CKN 1375/00, Legalis). Naruszenie prawa materialnego może polegać na naruszeniu prawa krajowego, prawa unijnego lub prawa obcego, którego zastosowanie w danej sprawie przewidują polskie normy kolizyjne. Sąd II instancji nie jest związany przedstawionymi w apelacji zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiązać go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego (uchw. SN (7) z 31.1.2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008, Nr 6, poz. 55). Oznacza to, że sąd odwoławczy może z urzędu stwierdzić naruszenie prawa materialnego, nawet bez zarzutu skarżącego (zob. wyr. SN z 9.4.2008 r., II PK 280/07, Legalis). Natomiast bez podniesienia w apelacji lub w toku postępowania apelacyjnego odpowiedniego zarzutu, nie może wziąć z urzędu pod rozważę uchybień prawu procesowemu, popełnionych przez sąd I instancji, choćby miały wpływ na wynik sprawy. Jedyny wyjątek ustanowiony został w art. 378 § 1 zd. 2 KPC, który nakazuje sądowi II instancji w granicach zaskarżenia wziąć pod uwagę nieważność postępowania przed sądem I instancji (wyr. SN z 14.1.2009 r., IV CSK 350/08, Legalis).

Powódka nie kwestionowała w apelacji pod względem procesowym prawidłowości zgromadzenia materiału dowodowego w zakresie dotyczącym roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy. Wobec braku zarzutu nie dokonywano więc takiej oceny.

Jednocześnie należało wskazać, że ustalenia i rozstrzygnięcie dotyczące świadectwa pracy dokonane przez Sąd Rejonowy były poprawne. W tej sytuacji, Sąd orzekający przyjął ustalenia stanu faktycznego i ocenę prawną w tym zakresie jako własne.

Pozwana wydała powódce świadectwo pracy w dniu 31 maja 2014r i zawierało ono pouczenia o możliwości, terminach i procedurze prostowania świadectw pracy. W dniu 4 czerwca 2014r powódka zwróciła się do pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy. Termin dla pracodawcy na ustosunkowanie się do wniosku o sprostowanie świadectwa pracy upłynął z dniem 11 czerwca 2014r. Roszczenie powódki nie zostało zaspokojone. Termin dla powódki do wystąpienia z powództwem o sprostowanie świadectwa pracy upłynął z dniem 18 czerwca 2014r. Powódka bezzasadnie oczekiwała jednak ze złożeniem pozwu do dnia 30 lipca 2014r.

Powódka, reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, do końca procesu (a nawet w postępowaniu apelacyjnym) nie wskazała przyczyn opóźnienia w złożeniu pozwu z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy, nie wносиła o przywracanie terminu w tym zakresie. W ogóle nie podawała, aby istniały jakiegokolwiek przyczyny od niej niezależne, które wpłynęły na oczekiwanie ze złożeniem pozwu z w/.w roszczeniem do dnia 30 lipca 2014r. Także w apelacji pełnomocnik powódki nie podnosił, aby Sąd I instancji dokonał niewłaściwej oceny zaniedbania w dochowaniu terminu. W tym zakresie należało także mieć na względzie, że powódka jest doświadczoną i wykształconą księgową, a świadectwo zawierało prawidłowe pouczenie.

W tej sytuacji uznać należało, że pozew z roszczeniem został złożony po terminie, a powódka nie wykazała, iż wystąpiły jakiegokolwiek okoliczności, które uzasadniałyby przywrócenie terminu. Oddalenie powództwa w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy odpowiadało więc prawu /art. 97 § 2¹ kp w zw. z art. 265 kp/, a apelacja w tym zakresie została oddalona.

Zasadny okazał się jednak zarzut powódki w zakresie naruszenia prawa materialnego, tj. art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracowników (Dz.U. 2015, poz. 192) w zw. z art. 8 cyt. ustawy poprzez jego niezastosowanie, jak również prawa procesowego, tj. art. 233 kpc poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i uznanie, że odmowa przyjęcia przez powódkę wypowiedzenia zmieniającego była współprzyczyną rozwiązania stosunku pracy.

Zgodnie z art. 233 § 1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego /por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl./. Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne /post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. 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 wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyr. SN z 27.9.2002 r., II CKN 817/00, Legalis; wyr. SN z 16.12.2005 r., III CK 314/05, OwSG 2006, Nr 10, poz. 110). Sąd II instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji bez konieczności przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia (wyr. SN z 4.10.2007 r., V CSK 221/07, Legalis). Uprawnienie to w przypadku dowodów z zeznań świadków czy też z przesłuchania stron jest uzasadnione w szczególności wówczas, gdy dowody te mają jednoznaczną wymowę, a ocena sądu I instancji jest oczywiście błędna. Same, nawet poważne wątpliwości co do trafności oceny dokonanej przez sąd I instancji, nie powinny stwarzać

podstawy do zajęcia przez sąd II instancji odmiennego stanowiska, o ile tylko ocena ta nie wykroczyła poza granice zakreślone w przepisie art. 233 kpc (wyr. SN z 21.10.2005 r., III CK 73/05, Legalis).

W ocenie Sądu, twierdzenia apelacji strony powodowej zarzucające sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegające na uznaniu, że odmowa powódki przyjęcia zmienionych warunków pracy i płacy była współprzyczyną rozwiązania stosunku pracy, są trafne

Sąd I instancji uznał, że brak było podstaw do oceny, że zaproponowane powódce nowe warunki zatrudnienia były na tyle niekorzystne, że z góry można było zakładać, że ich nie przyjmie. Takiej oceny dokonano podkreślając, że proponowane powódce nowe warunki pracy, tj. stanowisko starszej księgowej w miejsce głównej księgowej oraz wynagrodzenie zasadnicze 830 złotych brutto za pracę w zadaniowym systemie w wymiarze 1/3 etatu w miejsce wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2250 zł za 3/4 etatu także w zadaniowym czasie pracy były dla niej korzystne. Nie stanowiły więc szczytów ani degradacji zawodowej i winny być bezwarunkowo akceptowane.

Z taką oceną nie można się zgodzić. Z prostego porównania stawek wynagrodzeń zasadniczych (bez dodatków do wynagrodzenia) wynika, że nowe warunki płacy były dla powódki mniej korzystne. Mogły być w pełni odbierane jako szczyt i degradacja finansowa i zawodowa. Wynagrodzenie proponowane- 830 zł brutto za 1/3 etatu stanowiło ok. 33 % wynagrodzenia za cały etat, które przy takiej stawce wynosiłoby ok. 2490 zł. Natomiast wynagrodzenie zasadnicze poprzednio otrzymywane przez powódkę wynosiło 2250 zł brutto za 3/4 etatu, stanowiąc ok. 75% wynagrodzenia za cały etat, które przy takiej stawce wynosiło ok. 3000 zł brutto. Jasno więc widać, że nowe wynagrodzenie były znacząco niższe, zwłaszcza że jako starsza księgowa powódka traciła dodatek funkcyjny. Dodatek ten jako główna księgowa otrzymywała w kwocie 562,50 zł. Regulamin wynagradzania nie przewidywał takich dodatków dla starszej księgowej. Ponadto powódka poprzednio otrzymywała premię dodatkową w znacznych kwotach (za luty do kwietnia 2014r otrzymała z tego tytułu 3375 zł-k: 17). Na stanowisku starszej księgowej nie otrzymywałaby takich premii. Jedynie premię miesięczną 10%. W sumie powódka jako główna księgowa na 3/4 etatu otrzymywała wynagrodzenie w kwocie ok. 4600 zł. Dochodziły do tego nagrody dodatkowe. Jako starsza księgowa na 1/3 etatu otrzymywałaby ok. 1000 zł brutto, przy czasie pracy, który oceniała jako niewystarczający do zorganizowania pracy na stanowisku. W praktyce oznaczałoby to świadczenie pracy w większym wymiarze niż 1/3 etatu, aby podołać obowiązkowi przy niższym wynagrodzeniu. Ponadto, jako główna księgowa powódka miała niezależne stanowisko, zastępowała dyrektora podczas nieobecności. Jako starsza księgowa powódka podlegałaby głównej księgowej. Powódka miała więc podstawy ocenić, że proponowane warunki są niekorzystne i odebrać je jako szczyt. Zwłaszcza, że powódka była świadoma swojego wykształcenia i doświadczenia zawodowego, oraz praktycznych umiejętności (nie kwestionowanych w procesie) w zestawieniu z wykształceniem i doświadczeniem T. S.. W takich okolicznościach powódka odbierała propozycję nowych warunków jako próbę zdegradowania. Miała też podstawy obawiać się o swoje miejsce pracy. W szczególności, że T. S. która zajmowała jej stanowisko w 2016r odchodzi na emeryturę. Dojdzie wówczas do konkursu na główną księgową. Rodziło to obawy powódki co do stabilności zatrudnienia, skoro od czerwca 2014r miała zajmować stanowisko starszej księgowej na niewielkim wymiarze etatu. Istotny okazał się także argument wywiedziony przez powódkę w apelacji, a dotyczące zatrudnienia od kwietnia 2015r nowej pracownicy jako księgowej w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwany nie zaprzeczał takim faktom. Praca dodatkowej księgowej była więc potrzebna. Jedynie praca powódki w wymiarze 3/4 etatu jak dotąd nie była pożądana. Powódka podkreślała, że pozwany dotychczas nie zgłaszał zastrzeżeń do jej systemu zadaniowego i pracy popołudniami, gdy dokumenty przesyłane są elektronicznie i docierają także wieczorem. Nowe warunki nie zmieniały systemu pracy, więc pozwany nadal godził się z tym, że powódka będzie pracowała po godzinie 15.00, tj. po pracy w Zespole Szkół. Zresztą nikt nie pytał jej, czy może chciałaby pracować w pozwanej od rana. Argument co do tego, że powódka nie mogła pracować od 8 do 16.00 był więc nieprawdziwy.

W tej sytuacji odmowa powódki przyjęcia nowych warunków pracy i płacy nie mogła być uznana za współprzyczynę rozwiązania umowy.

Oznaczało to zasadność żądania powódki zasądzenia na jej rzecz odprawy w niekwestionowanej wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 8 ust.1 pkt.2 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników /.../.

Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z dnia 13 marca 2003 r. (Dz.U. Nr 90, poz. 844), tekst jednolity z dnia 2 lutego 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 192) stanowi w art. 1 ust.1, że przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonane 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- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

W myśl art. 10 te same 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.

Zgodnie z ust. 3 art. 10 pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy.

Pozwana w spornym okresie zatrudniała ponad 20 pracowników co przyznała na rozprawie w dniu 22 stycznia 2015r /k: 24/. Poza sporem pozostawały okres zatrudnienia powódki i wysokość jej wynagrodzenia.

Rozwiązanie umowy o pracę może mieć miejsce również, w przypadku gdy pracownik odmówi zaakceptowania zaproponowanego przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego. Wówczas dla oceny, czy przyczyny leżące po stronie pracodawcy stanowią wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy, należy zbadać powody, dla których pracownik odmówił przyjęcia nowych warunków. Powyższe stwierdzenie potwierdza wyr. SN z 7.7.2000 r. (I PKN 728/99, OSNAPiUS 2002, Nr 2, poz. 40), w którym stwierdzono, że ocena "wyłączności" przyczyny rozwiązania stosunku pracy (art. 10 ust. 1) powinna uwzględniać, że jednym z motywów rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę jest odmowa pracownika przyjęcia proponowanych mu nowych warunków. Jeżeli odmowa nie zasługuje na aprobatę i stanowi jeden z motywów decyzji pracodawcy, to przyczyna z art. 1 ust. 1 ustawy nie jest przyczyną wyłączną (podobnie wyr. SN z 9.11.1990 r., I PR 335/90, OSP 1991, Nr 9, poz. 212). A contrario w wyr. z 16.11.2000 r., I PKN 79/00, OSNAPiUS 2002, Nr 10, poz. 240, SN wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłoby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmiennych wymaganiach), jeżeli nastąpiło z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1, może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy) i uzasadniać jego roszczenie o odprawę pieniężną.

W przeciwieństwie do zwolnień grupowych zwolnienia indywidualne nie odwołują się do kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Nie oznacza to jednak, że przy ustaniu stosunku pracy w tym trybie pracodawca zwolniony jest od stosowania kryteriów wyboru pracownika, gwarantujących dokonanie zgodnie z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Świadczy o tym chociażby art. 94 pkt 9 kp zobowiązujący pracodawcę do stosowania obiektywnych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Pogląd ten potwierdza zresztą bezpośrednio inny wyr. SN z 16.5.1997 r., I PKN 161/97, OSNAPiUS 1998 r., Nr 8, poz. 237, zgodnie z którym indywidualne wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie ustawy o zwolnieniach grupowych podlega ocenie sądu pracy w zakresie zasadności wypowiedzenia (art. 45 § 1 kp) oraz ewentualnego nadużycia prawa (art. 8 kp). Powódka nie kwestionowała wypowiedzenia na drodze stosownego odwołania. Powoływanie się w procesie o odprawę na naruszający przepisy dobór pracownicy, która utraci stanowisko głównego księgowego, było spóźnione.

Z tych też względów zarzut powódki naruszenia „art. 23¹ kp poprzez jego niewłaściwą wykładnię i przyjęcie przez Sad I instancji, że pozwany nie mógł zawrzeć umowy o pracę z dwoma księgowymi podczas, gdy przy prawidłowej wykładni przepisu Sąd winien przyjąć, iż w działach, które muszą ulec połączeniu, takich jak księgowość, może okazać się, że należy dokonać oceny kadr i zwolnić pracowników, którzy mają niższe lub też mniej odpowiadające aktualnym potrzebom kwalifikacje” był trafny, ale w mniejszym postępowaniu nie determinował rozstrzygnięcia.

„1. 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 prowadziłoby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika. - art. 10 ust. 1 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.). 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.

2. Należy uznać, że ocena, czy proponowana przez pracodawcę zmiana warunków pracy lub płacy jest poważna w tym sensie, że odmowa ich przyjęcia przez pracownika, nie przeszkadza w uznaniu, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika, powinna wynikać z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków. O uznaniu zmiany za poważną nie mogą natomiast decydować okoliczności leżące po stronie pracownika. Jeśli bowiem te okoliczności przesądzają o uznaniu zmiany warunków za poważną, to nie można uznać, że propozycja niekorzystnej zmiany stanowi wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. „ (Wyrok SN - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 27 sierpnia 2013 r., II PK 340/12, Legalis, Numer 830675).

Art. 10 ust. 1 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. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, potwierdzającym wcześniejsze orzecznictwo, odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w razie wypowiedzenia definitywnego, ale również zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków. To, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem (art. 10 ust. 1 tej ustawy). Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Podobnie, w wyroku z 12 sierpnia 2009 r. (II PK 38/09) Sąd Najwyższy stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia 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. Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 18 czerwca 2009 r., III PZP 1/09, OSNP 2011 nr 3-4, poz. 32, orzekł, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23⁽¹⁾ § 4 KP nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z 2003 r., chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika. W uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy powołał się między innymi na artykuł 4 ust. 2 dyrektywy Rady 2001/23 WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstwa państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. UE. L. 2001.8216), stanowiący, że „jeżeli umowa o pracę lub stosunek pracy ulegają rozwiązaniu, ponieważ przejęcie pociąga za sobą poważne zmiany warunków pracy na niekorzyść dla pracownika, pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy”.

Wobec powyższego, Sąd Rejonowy błędnie uznał, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy winno być uznane za dokonane z przyczyn dotyczących powódki. Oceny nie zmieniają powoływane z uzasadnieniu wyroku Sądu Rejonowego argumenty, że powódka mogła zatem tak sobie zorganizować pracę u strony pozwanej w zadaniowym systemie czasu pracy, aby w ramach prowadzonej działalności gospodarczej uzupełnić utracony dochód oraz, że praca powódki u pozwanej była dodatkową pracą, wykonywaną po godzinach pracy w Zespole Szkół. Okoliczność, że praca proponowana była zgodna z wykształceniem i umiejętnościami powódki także nie mogła przesądzać o uznaniu, że proponowane nowe warunki zatrudnienia rażąco nie odbiegały na niekorzyść od dotychczasowych. Powódka pracowała za wymierne wynagrodzenie w ramach $\frac{3}{4}$ etatu znacząco uzupełniając w ten sposób zarobki. Własna działalność gospodarza była prowadzona dodatkowo, a powódka poświęcała jej soboty. Powierzenie powódce u pozwanej pracy w wymiarze $\frac{1}{3}$ etatu z dużo niższym wynagrodzeniem powodowało taką sytuację, że powódka miałaby jak dotąd zajęte popołudnia i wieczory, a dochód znacząco niższy. Ryzykowała także utratę zatrudnienia wobec niepewnej sytuacji związanej z niskim wymiarem etatu. Uprawnieniem pracodawcy jest kształtowanie struktury zatrudnienia zgodnie z jego celami i potrzebami. Jednak w razie utraty zatrudnienia przez pracownika z przyczyn dotyczących pracodawcy ustawa przewidziała rekompensatę w postaci odprawy pieniężnej. Pozwana nie zarzucała powódce uchybień w pracy ani merytorycznych ani dyscyplinarnych.

W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego należało więc uznać, że zaproponowane powódce warunki zatrudnienia były wywołane interesem ekonomicznym pozwanej, która powierzyła stanowisko głównej księgowej nawet na stanowisku księgowej. T. S. podlegała bowiem ochronie z uwagi na wiek. Apelacja powódki z tej części podlegała więc uwzględnieniu.

Rozstrzygnięcie uwzględniające część apelacji skutkowało zmianą odpowiedzialności finansowej stron za koszty postępowania. Sąd I instancji nie orzekł o kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej. Wniosek strony dotyczący tychże kosztów za postępowanie w I instancji mógł jedynie podlegać rozpoznaniu, gdyby został zgłoszony jako wniosek o uzupełnienie wyroku. Takiej woli strona nie przejawiała.

Natomiast w związku z wynikiem sporu należało orzec o kosztach zastępstwa procesowego oraz kosztach sądowych powódki, obciążając nimi w stosownym zakresie (obejmującym odprawę) stronę pozwaną. Powódka wygrała proces w całości winna więc otrzymać zwrot kwoty 450 zł tytułem zastępstwa procesowego oraz 30 zł tytułem uiszczonych opłat od apelacji. Takie też rozstrzygnięcie zawarto w wyroku na podstawie par. 6 pkt. 4 w zw. z par. 13 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 poz. 490).