

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 7 lipca 2016 roku Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy zasądził od pozwanej Spółki (...) sp. z o.o. w Ł. na rzecz powódki T. G. kwotę 7.500 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 1 września 2012 roku do dnia zapłaty (pkt 1 wyroku); umorzył postępowanie w pozostałym zakresie (pkt 2); nakazał pobrać od pozwanej Spółki (...) sp. z o.o. w Ł. na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w Skierniewicach kwotę 375 zł tytułem nieuiszczonej opłaty, od której powódka była zwolniona (pkt 3) oraz nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.500 zł (pkt4).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka T. G. była zatrudniona w pozwanej Spółce (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na podstawie umowy o pracę z dnia 1 stycznia 1977 roku zawartej z jej poprzednikiem prawnym na stanowisku starszego laboranta przetwórnictwa. Z dniem 15 marca 1986 roku powierzono jej obowiązki na stanowisku starszego mistrza produkcji (nadzorowanie produkcji), zaś z dniem 1 marca 1995 roku majstra produkcji i magazyniera, które pełniła do 30 czerwca 1996 roku. Natomiast od dnia 1 maja 1997 roku została kierowniczką Przetwórnictwa. Kolejno powierzono jej funkcję zastępcy kierownika Przetwórnictwa na czas do 31 sierpnia 1997 roku, a od 1 września 1997 roku wykonywała pracę na stanowisku kierownika przetwórnictwa. Pracodawca oddelegował powódkę z dniem 17 czerwca 2011 roku do pracy na stanowisku mistrza produkcji.

Mocą aktu notarialnego z dnia 29 kwietnia 2009 roku Rep. A Nr 4827/2009 pracownicy Spółdzielni (...) w Ł. zawiązali jako wspólnicy umowę spółki z ograniczoną odpowiedzialnością pod nazwą Spółka (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Wspólnikiem i udziałowcem Spółki została też powódka, która zaciągała pożyczki ze spółdzielni z funduszu mieszkaniowego na wpłatę udziałów w powstałej Spółce. Powódka nie miała konfliktów ze współpracownikami, problemów porozumiewania się z podwładnymi, nie było na nią skarg ze strony współpracowników.

Po zawiązaniu się spółki przyjęto do pracy U. R. na stanowisko mistrza produkcji, podległej służbowo powódce, która była w tym czasie kierowniczką Przetwórnictwa. Z dniem 28 grudnia 2009 roku U. R. została Pełnomocnikiem ds. zarządu i powódka stała się jej podwładną. W związku z tymi zmianami powódka musiała zwolnić zajmowany pokój i przejść do pokoju zastępczego w budynku produkcji, gdzie było przejście do szatni dla kobiet i mistrzów. W pokoju nie było stosownych zabezpieczeń. Prezes zarządu zaczął unikać rozmów z powódką, która miała się kontaktować z przełożoną U. R.. Powódka była jeszcze kierowniczką Przetwórnictwa, ale nie miała jednak wpływu na żadne decyzje. Odsunięto ją od planów i informacji handlowych. Współpraca z U. R. układała się dobrze do kiedy nie oddelegowano powódkę na stanowisko mistrza produkcji. Powódce nakazano przekazanie posiadanej dokumentacji. Nim objęła stanowisko mistrza produkcji w jej posiadaniu były receptury produktów za które była odpowiedzialna w okresie zajmowania stanowiska kierownika produkcji. Dokumenty te miały wartość rynkową. Powódka nie zwróciła oryginałów receptur, co odkryto po około 4 miesiącach. Odłączono jej także komputer, na którym pracowała. W dniu 25 sierpnia 2010 roku wprowadzono procedurę (...) wewnętrzną P16/25.08.2010, której celem było ustanowienie, wdrożenie i utrzymanie skutecznej komunikacji z Zespołem ds. (...) Bezpieczeństwem Żywności i personelem Przetwórnictwa w zakresie czynników mających wpływ na produkcję bezpiecznej żywności.

Procedura dotyczyła uregulowania komunikacji wewnętrznej w zakresie wzajemnego informowania o zmianach dotyczących poszczególnych procesów z zachowaniem ustalonej ścieżki komunikacyjnej. Wprowadzono stanowisko Pełnomocnika ds. (...) Jakością i Bezpieczeństwem Żywności, na którym zatrudniono z dniem 1 lutego 2011 roku U. R.. Stanowisko kierownika Przetwórnictwa zostało zlikwidowane z uwagi na nakładanie się jego czynności z zadaniami Pełnomocnika. Podczas pracy powódki na stanowisku mistrza produkcji doszło do reklamacji wyprodukowanego towaru, gdyż nie spełniał on wymogów jakości. Po przeprowadzeniu badań okazało się, że w składzie ogórków kiszonych wykryto sorbinian potasu, który nie był ujawniony na etykiecie i nie powinien być używany. Ogórki

były wyprodukowane w 2010 roku, kiedy powódka była zatrudniona na stanowisku kierownika Przetwórnicy. W efekcie spółka utraciła tych klientów. Pozwana zwracała się do powódki o wyjaśnienia, która to wniosła o przekazanie stosownych informacji i dokumentów, aby mogła się odnieść do przedstawionych zarzutów. W piśmie do powódki wskazano, że może jedynie zapoznać się z dokumentami w Spółce w obecności Pełnomocnika. W okresie przekształcania formy prawnej pozwanej ze spółdzielni w spółkę prawa handlowego, członkowie i udziałowcy postanowili wesprzeć firmę finansowo przez udzielenie poręczenia kredytu bankowego, bo taki dodatkowy wymóg postawił bank, gdyż zaciągnięto kredyt w wysokości 1 mln złotych. Powódka odmówiła udzielenia poręczenia. Udziałowcy zwrócili się więc do powódki z pytaniem, dlaczego uchyliła się od odpowiedzialności. Powódka w odpowiedzi wskazała, że nikt oficjalnie jej nie informował o tej inicjatywie. Pismo banku z wymogiem udzielenia poręczenia okazała powódce K. G., która poinformowała powódkę o wysokości kredytu, odsetkach, terminie spłaty i przeznaczeniu kredytu.

Pismem z dnia 30 sierpnia 2011 roku pozwana wypowiedziała powódce warunki umowy o pracę w części dotyczącej zajmowanego stanowiska i warunków wynagrodzenia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który jak podkreśliła pozwana miał upłynąć z dniem 30 listopada 2011 roku i zaproponowała jej, po upływie okresu wypowiedzenia, od dnia 1 grudnia 2011 roku następujące warunki pracy i płacy, to jest zatrudnienie na stanowisku mistrza produkcji z wynagrodzeniem miesięcznym 2.500 zł. Pozostałe warunki wynikające z umowy o pracę pozostawały bez zmian. Jako przyczynę wypowiedzenia podała zmiany organizacyjne w strukturze pracodawcy wynikające z zatwierdzonych zmian do Regulaminu Organizacyjnego i likwidacji stanowiska kierownika Przetwórnicy. Pouczyła powódkę, że jeśli do 15 października 2011 roku nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków będzie to równoważne z wyrażeniem zgody na proponowane warunki. Natomiast w razie odmowy ich przyjęcia, umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, to jest z dniem 30 listopada 2011 roku. Pouczyła powódkę o prawie do wniesienia odwołania do Sądu. Powódka przyjęła te warunki pracy i płacy. Nie wносиła odwołania do Sądu. W tym czasie niezdolna do pracy był mistrz produkcji M. I. oraz ustało zatrudnienie A. P.. Na stanowisko mistrza produkcji awansowano też z dniem 1 września 2011 roku M. G.. W spółce nie było wówczas pracy dla trzech osób na stanowisku mistrza. W poprzednich latach były zatrudnione 3 osoby na tym stanowisku, gdyż praca odbywała się w systemie 3-zmianowym. M. I. powróciła do pracy z dniem 14 grudnia 2011 roku. Powódka natomiast przebywała na długim zwolnieniu lekarskim. Spółka mogła zapewnić pracę tylko dwóm osobom. W związku z tym na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 10 marca 2012 roku podjęto uchwałę nr 02/03/12, którą zatwierdzono zmiany reorganizacyjne w Spółce polegające na zmniejszeniu liczby stanowisk mistrza produkcji z trzech do dwóch stanowisk i likwidację jednego stanowiska mistrza produkcji.

Pismem z dnia 28 maja 2012 roku pozwana wypowiedziała powódce warunki umowy o pracę w części dotyczącej zajmowanego stanowiska i warunków wynagrodzenia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który jak podkreśliła pozwana miał upłynąć z dniem 31 sierpnia 2012 roku i zaproponowała jej, po upływie okresu wypowiedzenia, od dnia 1 września 2012 roku następujące warunki pracy i płacy, to jest zatrudnienie na stanowisku aparaturowego produkcji z wynagrodzeniem miesięcznym 9,50 zł za godzinę. Pozostałe warunki wynikające z umowy o pracę pozostawały bez zmian. Jako przyczynę wypowiedzenia podała reorganizację pracodawcy polegającą na redukcji liczby stanowisk mistrza produkcji i likwidację zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy mistrza produkcji. Poinformowała, iż dokonując wyboru pracowników do zwolnienia, których stanowisko pracy jest likwidowane kierowała się oceną działań i zachowań pracownika pod kątem należytego wywiązywania się z obowiązków pracowniczych i lojalności wobec pracodawcy, którą w przypadku powódki była:

1. utrata zaufania do powódki jako pracownika piastującego kierownicze stanowisko w D. Produkcji wynikającą między innymi z ujawnionych okoliczności:

a. naruszenia procedury P16/23.08.2010 r. Komunikacja Wewnętrzna funkcjonującej w ramach systemu (...), w tym:

- produkcji wyrobu sprzecznie z przyjętą i zaakceptowaną przez klienta recepturą,
- ujawnienia na etykiecie nieprawdziwych informacji na temat składu produktu oraz

- nienależytego nadzoru nad produkcją wyrobu,

- nieprzedstawienie zarządowi spółki opracowanej przez powódkę i zatwierdzonej przez prezesa zarządu receptury na ogórki kwaszone pasteryzowane oraz zlecenia druku opracowanej przez powódkę treści etykiety w sprawie wyżej wymienionych ogórków kiszonych; gdyż wbrew tej procedurze kopia zatwierdzonej przez prezesa zarządu receptury na ogórki kwaszone pasteryzowane nie została przekazana przez powódkę podmiotowi zatwierdzającemu. W posiadaniu prezesa zarządu spółki jako podmiotu zatwierdzającego znajduje się wyłącznie kopia receptury na ogórki zakwaszone. Receptura nie posiada w składzie sorbinianu potasu. Etykieta wydrukowana dla ogórków kwaszonych pasteryzowanych w części dotyczącej składu produktu również nie zawiera informacji o użyciu sorbinianu potasu w produkcji. Składnik ten został jednak faktycznie zastosowany do produkcji ogórków, co potwierdza reklamacja klienta i wykonane badania oraz zignorowanie żądania pracodawcy kierowanego w piśmie z dnia 28 listopada 2011 r., aby powódka rzeczowo wyjaśniła nieprawidłowości i zaniedbania, o których mowa wyżej;

b. nieprzekazanie przez powódkę w dniu 1 lipca 2011 roku technologowi wszystkich dokumentów, nad którymi jako Kierownik Przetwórnicy miała pieczęć i które winny zostać po reorganizacji zakładu przekazane technologowi, w szczególności receptur, także receptur na ogórki kwaszone pasteryzowane, ani zleceń druku etykiet, co potwierdza Protokół Przekazania Dokumentów;

c. podanie wspólnikom nieprawdziwych informacji dotyczących udzielenia powódce informacji przez pracownika spółki dotyczących potrzeby zabezpieczenia kredytu;

2. długotrwała choroba dezorganizująca pracę w zakładzie.

Pouczyła powódkę, że jeśli do 15 lipca 2012 roku nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków będzie to równoważne z wyrażeniem zgody na proponowane warunki. Natomiast w razie odmowy ich przyjęcia, umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, to jest z dniem 31 sierpnia 2012 roku. Pouczyła powódkę o prawie do wniesienia odwołania do Sądu.

Pismem z dnia 11 lipca 2012 roku powódka odmówiła przyjęcia zaproponowanych jej warunków pracy i płacy, w którym wskazała, iż powyższe wypowiedzenie zmieniające jest kontynuacją bezpodstawnego i ciągłego dręczenia, zastraszania, prześladowania i szykanowania jej w pracy, co spowodowało poczucie bezsilności, upokorzenia i krzywdy prowadzącej w konsekwencji do pogorszenia stanu zdrowia. Stosowana praktyka pomniejszenia jej kompetencji, izolacji, poniżania, utrudniania wykonywania pracy na celu wyeliminowania jej z zespołu pracowników, co odbiera jako psychoterror z pozorami zachowania poprawności relacji z pracownikiem, często bez przekraczania formalnych zasad funkcjonowania społecznego w zakładzie. Stosunek pracy łączący strony uległ więc rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, to jest z dniem 31 sierpnia 2012 roku.

Pismem z dnia 4 czerwca 2012 roku powódka wniosła odwołanie od tego wypowiedzenia zmieniającego do Sądu Rejonowego Sądu Pracy w S. i sprawa otrzymała sygn. akt IV P 135/12. Wyrokiem z dnia 28 maja 2015 roku Sąd ten zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 11.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy. W następstwie apelacji pozwanej Sąd Okręgowy w Łodzi VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 22 października 2015 roku, sygn. akt VII Pa 241/15 zmienił zaskarżony wyrok w powyższym zakresie i oddalił powództwo, wskazując, iż dokonane wypowiedzenie zmieniające było uzasadnione i zgodne z prawem. Podana w wypowiedzeniu zmieniającym przyczyna w postaci likwidacji jednego stanowiska pracy mistrza produkcji była prawdziwa, wskazane zaś kryteria doboru pracownika do wręczenia mu tego wypowiedzenia były obiektywne oraz sprawiedliwe i w realiach sprawy w pełni uzasadniały wybór powódki do wręczenia jej przedmiotowego oświadczenia. Wręczone jej wypowiedzenie nie stanowiło kary dla powódki oraz nie było działaniem obliczonym na odmowę przyjęcia proponowanych warunków, a więc zmierzającym do rozwiązania stosunku pracy.

Powódka w chwili wręczenia jej wypowiedzenia zmieniającego w dniu 28 maja 2012 roku miała skończone 56 lat. Jej zdaniem wręczone wypowiedzenie zmieniające w związku z zaproponowaniem w wypowiedzeniu zmieniającym stanowiska pracy aparatowego produkcji, które znajduje się najniżej w strukturze pozwanej, jak również którego nigdy nie zajmowała było dla niej krzywdzące. Powódka nadzorowała jedynie pracę aparatowego produkcji w zależności od zajmowanego stanowiska pracy (majstra produkcji, kierownika Przetwórni, mistrza produkcji), a więc pośrednio lub bezpośrednio. Zajmowała również przez lata kierownicze stanowiska pracy wskazane wyżej. Stąd zaproponowanie jej tak niskiego stanowiska pracy nie pozwalało jej na jego przyjęcie. Miało zbyt niski prestiż. Taką propozycję uznała za szykanę ze strony pracodawcy, poniżenie oraz chęć wywołania skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę. Jej zdaniem stanowisko to było również nieadekwatne do jej wykształcenia oraz doświadczenia zawodowego.

Stanowisko aparatowego produkcji nie jest stanowiskiem kierowniczym ani samodzielny. Aparatowi produkcji podlegają mistrzowi, poniżej w strukturze pozwanej występują pracownicy produkcyjni. Zasadniczo do jego obowiązków nadzór nad należyтым stanem technicznym i higienicznym maszyn, urządzeń oraz linii produkcyjnych w produkcji przetworów owocowo – warzywnych, a więc obsługa maszyn urządzeń przetwórni. Uruchamianie, nadzór nad prawidłowością pracy urządzeń, jak urządzenia transportu, myjki, sortowniki, urządzenia do usuwania części niejadalnych, urządzenia rozdrabniające i do obróbki cieplnej, myjki, sortowniki, wyparki, wirówki, filtry, mieszalniki, myjnie opakowań, urządzenia do napełniania opakowań, pasteryzatory, tunele zamrażalnicze, przenośniki, pompy, wagi. Prowadzenie i nadzorowanie właściwych parametrów technologicznych według wskazań przyrządów, lokalizowanie i usuwanie zakłóceń w pracy maszyn, dokonywanie ich regulacji, czyszczenie i dezynfekcja, bieżąca konserwacja zgodnie z instrukcją, ładowanie, pakowanie, przewożenie, przenoszenie surowców, materiałów pomocniczych, opakowań wykorzystywanych w produkcji. Mycie oraz sortowanie surowców, materiałów pomocniczych i opakowań wykorzystywanych do produkcji. U pozwanej występują też urządzenia np. wyparka, które wymaga specjalnych kwalifikacji, jakich powódka nie posiada. Obsługują je wówczas aparatowi produkcji ze specjalnymi kwalifikacjami. Na stanowisku tym zatrudniane są kobiety i mężczyźni, przy czym kobiety wykonują z reguły lżejsze prace. Wykonywanie pracy na stanowisku aparatowego produkcji wymaga również zaangażowania fizycznego np. przenoszenia surowców, opakowań, mycia, dezynfekcji czy konserwowania maszyn. Maszyny, które obsługują aparatowi produkcji, choć są w pełni zautomatyzowane, to w związku z ich obsługą zachodzi też konieczność przeniesienia surowców, słoików, włożenia rąk do zimnej wody celem umycia surowca przeznaczonego do produkcji, które mogą być myte tylko w takiej wodzie. W sezonie do pracy zatrudniani są pracownicy fizyczni (tzw. sezonowi), których to pracę aparatowi nadzorują, co nie wyłącza wykonywania przez nich powyższych czynności. Poza sezonem kiedy nie ma dużo pracy aparatowi oddelegowani są do wykonywania czynności w magazynie, gdzie wykonują prace również załadunkowo – rozładunkowe, które wymagają użycia siły fizycznej. Magazyny są nieogrzewane. Jak również sprzątają halę produkcyjną, myją opakowania. Pozwana dysponuje też wózkami do przewożenia, jednakże pewne czynności należy i tak wykonać ręcznie. Praca wykonywana jest również w różnych temperaturach. Powódka jest drobnej budowy ciała. Ma problemy zdrowotne, gdyż od 2008 roku leczy się z powodu choroby zwyrodnieniowej stawów. Ma opuchnięte stawy. Miałyby więc problemy z wykonywaniem tych też obowiązków. Przenoszenie ciężarów, praca w niskich temperaturach, moczenie rąk w zimnej wodzie, zmiany temperatury ujemnie wpływałyby na jej stan zdrowia. Względy zdrowotne więc oraz warunki fizyczne i wiek powódki również wpłynęły na jej decyzję, że nie przyjęła proponowanego stanowiska pracy. Nie odpowiadało jej również zaproponowane wynagrodzenie za pracę, które ulegało obniżeniu z kwoty 2.500 zł do około 1.700 zł, zwłaszcza, że jako kierownik Przetwórni w 2011 roku zarabiała jeszcze 3.800 zł.

Powódka ma wykształcenie średnie technolog produktów rolno – spożywczych. Uzyskała świadectwa uczestnictwa w seminarium D. praktyka produkcyjna Kodeks higieny i (...) zarządzania jakością w P. z 6 grudnia 2002 roku oraz zaświadczenia szkoleń w zakresie audytor wewnętrzny systemu (...) z 14 czerwca 2004 r., wdrażania systemu H.A.C.C. z 8 czerwca 2004 roku, Wspólnej Polityki Rolnej – rynek owoców i warzyw z 3 – 4 listopada 2003 roku, o ukończenia seminariów Szkolenie (...) C. z 12 maja 2007 roku, Charakterystyka (...) Ukraińskiego z 2 marca 2007 roku, Przygotowanie i zawarcie kontraktu eksportowego z 23 marca 2007 roku Charakterystyka (...) Chińskiego i H. z 3 kwietnia 2007 roku Przygotowanie transakcji eksportowej z 16 marca 2007 roku, Badania R. pod kątem przygotowania oferty eksportowej z 9 marca 2007 roku, Realizacja kontraktu eksportowego z 3 marca 2007 roku.

Posiada certyfikat systemu zarządzania bezpieczeństwem Żywności w oparciu o normy ISO 22000:2005 z 19 lipca 2007 roku oraz świadectwa kwalifikacyjne (...) uprawniające do zajmowania się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci na stanowisku,

Pismem z dnia 15 października 2012 roku powódka wystąpiła do pozwanej o wypłatę odprawy pieniężnej, której wypłaty jej odmówił pismem z dnia 15 listopada 2012 roku. Pozwany zatrudniał powyżej 20 pracowników.

W ocenie Sądu Rejonowego zebrany w sprawie materiał dowodowy w oparciu o który dokonano ustaleń faktycznych jest w pełni wiarygodny, gdyż jest logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. W zakresie w jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd odmówił im wiarygodności, gdyż nie odpowiadały powyższym wymogom, czy też dowody te nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Nie jest on również, co do szeregu okoliczności, kwestionowany przez strony.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał roszczenie o odprawę pieniężną za zasadne i podlegające uwzględnieniu.

Przytaczając treść art. 8 ust 1 i 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90 poz.844 z zm.) Sąd wskazał, że pozwana zaproponowała powódce nowe warunki pracy odnośnie stanowiska pracy w postaci aparatowego produkcji oraz wynagrodzenia za pracę. W następstwie dokonanej wypowiedzenia powódka musiałaby wykonywać zupełnie inną pracę niż dotychczas, gdyż dotychczas zajmowała inne stanowiska pracy: majstra produkcji, kierownika Przetwórnicy oraz mistrza produkcji. Jak również wykonywała czynności laboranta oraz przez pewien czas pracowała pomocniczo w magazynie, z tym, że było to wiele lat wstecz. Stanowisko pracy aparatowego produkcji umiejscowione jest jako jedno z najniższych w strukturze pozwanej. Nie było ono również stanowiskiem kierowniczym, a takie powódka przez lata zajmowała. Nie zmienia tego to, iż pracując na stanowisku aparatowego produkcji jedynie w okresie sezonu dodatkowo nadzorowały pracę pracowników sezonowych. Z racji zajmowanych stanowisk - kierownika Przetwórnicy, mistrza produkcji, majstra produkcji nadzorowała pracę aparatowych. Nie miałyby więc w zakresie posiadanej wiedzy trudności w wykonywaniu tych obowiązków oraz nadzorowaniu pracy w okresie sezonu zatrudnianych pracowników fizycznych. Wskazuje to, iż posiadała formalne kwalifikacje zawodowe do wykonywania tej pracy, choć nie ulega wątpliwości, iż powódka posiada znacznie wyższe kwalifikacje w racji zajmowanych stanowisk kierowniczych, a zwłaszcza kierowania przez lata Przetwórnicy i ukończonych kursów, szkoleń. Powódka pomimo wykonywania innej pracy niż dotychczas mogłaby normalnie ją wykonywać bez żadnych przeszkód czy potrzeby dokształcania się. Praca ta zapewniałaby jej źródło dochodu, pomimo znacznego obniżenia wynagrodzenia. W tym stanie Sąd w pełni podzielił stanowisko pozwanej, iż powódka posiadała stosowne kwalifikacje zawodowe do pracy na stanowisku aparatowego produkcji. W takim stanie można byłoby, co do zasady, spodziewać się, iż powódka przyjmie nowe warunki. W taki też sposób w zasadzie przedstawia tą sytuację pozwana. Jest to jednak zbyt daleko idące uproszczenie w kontekście zasadności i obiektywnie uzasadnionych przyczyn odmowy przyjęcia proponowanych warunków pracy, gdyż muszą być wzięte pod uwagę, wbrew stanowisku pozwanej, inne kwestie dające pełny obraz sytuacji w jakiej znalazł się pracownik, w tym wypadku powódka. Koniecznym jest ustalenie czy zaproponowane jej warunki pracy były dla niej faktycznie dogodne. Oczywiście nie można w żadnym razie zapominać mając na względzie powoływane orzeczenie Sądu Okręgowego w Łodzi, iż wręczona powódce wypowiedzenie zmieniające nie stanowiło kary oraz nie było działaniem obliczonym na odmowę przyjęcia proponowanych warunków, a więc z góry zmierzało do rozwiązania stosunku pracy. W kontekście tego rozstrzygnięcia stwierdzającego zgodność z prawem wręczonego powódce wypowiedzenia zmieniającego nie można mówić o szykaniu ze strony pracodawcy czy chęci poniżenia powódki. Aczkolwiek można zrozumieć niezadowolenie powódki z zaproponowanego jej przez pozwaną stanowiska pracy z racji zajmowania przez wiele lat kierowniczych stanowisk pracy, a zwłaszcza kierownika Przetwórnicy, jak również uzyskanych kwalifikacji (szkolenia, kursy) było ono dla niej niedogodne. Nie miało odpowiedniego prestiżu. Stanowisko aparatowego było jednym z najniższych w strukturze pozwanej. Powódka również w okresie 35 lat pracy u pozwanej nigdy nie zajmowała tak niskiego stanowiska pracy, poza pewnym okresem zlecenia jej czynności w magazynie. Powódce nie odpowiadała praca na tak niskim stanowisku pracy w strukturze pozwanej. Z racji więc zajmowanych wcześniej stanowisk zaproponowane jej stanowisko aparatowego produkcji było dla niej niedogodne.

W ocenie Sądu I instancji nie ma znaczenia, iż powódka jak podnosi pozwana przez pewien okres pełniła obowiązki magazyniera, które to stanowisko jest zasadniczo równorzędne w strukturze pozwanej. Powódka czynności te wykonywała z racji potrzeb pracodawcy, przez pewien okres czasu (parę miesięcy) i miały one charakter dodatkowy do jej głównych zadań. Nie można ich z racji zadań jednak porównywać, zwłaszcza, iż zajmowanie tego stanowiska miało miejsce wiele lat wstecz. Okoliczności więc wskazane powyżej legły jako jedna z podstaw odmowy przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy. Kolejną okolicznością, która wpłynęła na odmowę przyjęcia proponowanych przez powódkę warunków pracy był jej wiek, to jest skończone 56 lat – niedaleki okres do emerytury, warunki fizyczne - drobna budowa ciała oraz sytuacja zdrowotna – choroba zwyrodnieniowa stawów na co również nakłada się drastyczna obniżka wynagrodzenia, zasadniczo na przestrzeni roku o ponad połowę. Z materiału dowodowego wynika, a zwłaszcza zeznań powódki oraz świadka A. J., jak również dokumentów dotyczących zakresu zadań aparatuowego produkcji, iż praca na stanowisku aparatuowego produkcji, choć park maszynowy pozwanej jest bezspornie w pełni zautomatyzowany, wiąże się z koniecznością pracy fizycznej, w tym czasami wykonywania czynności w zimnej wodzie. Powódce więc z racji drobnej budowy ciała, wskazanego wieku oraz problemów zdrowotnych trudno byłoby wykonywać prawidłowo powierzone jej obowiązki. Powódka bowiem od 2008 roku leczy się z powodu choroby zwyrodnieniowej stawów. Praca na stanowisku aparatuowego (czynności fizyczne oraz praca w wodzie), w tym zlecane poza sezonem czynności w magazynie, gdzie może zachodzić konieczność dźwigania, przenoszenia ciężkich rzeczy, zmiana temperatur ujemnie wpływałyby na jej stan zdrowia, pogarszając go w konsekwencji. Sąd wskazał, co jest powszechnie znane, iż w przypadku choroby zwyrodnieniowej stawów zwłaszcza wykonywanie czynności w zimnej wodzie i zmiana temperatur może powodować dalsze pogłębianie się choroby. Z tych już względów proponowane warunki pracy były dla powódki również niedogodne. Kolejną okolicznością, która również zadecydowała o nie przyjęciu zaproponowanych jej warunków pracy była wysokość wynagrodzenia za pracę na stanowisku aparatuowego w stawce godzinowej na kwotę 9,50 zł za godzinę, co stanowiłoby około 1.700 zł miesięcznie, a które to uległo znacznemu obniżeniu z kwoty 2.500 zł. Nie można zapominać w realiach sprawy, iż przedmiotowe wypowiedzenie zmieniające było drugim tego typu, gdyż powódka otrzymała takie również rok wcześniej, którym zmieniono jej stanowisko pracy z kierownika Przetwórnicy na mistrza produkcji, którego warunki przyjęła. Wówczas wynagrodzenie jej wynosiło 3.600 zł. W konsekwencji w ciągu dwóch lat wynagrodzenie powódki uległoby zmniejszeniu o ponad połowę. W ocenie Sądu w tym stanie w realiach sprawy, mając na względzie zasadę logiki i doświadczenia życiowego można było spodziewać się w kontekście powyżej wskazanych okoliczności dotyczących bezpośrednio powódki, pomimo formalnych kwalifikacji do wykonywania pracy aparatuowego, gdyż przez wiele lat zajmowała kierownicze stanowiska pracy, sytuację zdrowotną, która nie pozwalała jej na pracę na stanowisku fizycznym oraz znacznym obniżeniem wynagrodzenia za pracę, iż odmówi przyjęcia proponowanych jej nowych warunków zatrudnienia. W tym stanie przedstawiona powódce przez pozwaną propozycja nowych warunków pracy była dla niej niedogodna. Mogła więc odmówić jej przyjęcia w sposób w pełni uzasadniony, znajdujący oparcie w obiektywnie uzasadnionych okolicznościach przemawiających za takim stanowiskiem powódki. W ocenie Sądu pozwana proponując powódce stanowisko pracy najniższe w jej strukturze, które nie miało charakteru kierowniczego, a takie ta przez ostatnie szereg lat zajmowała, jak również wiążące się z pracą w określonych warunkach, przy znacznym do tego ograniczeniu wynagrodzenia powódki, uwzględniając również wiek powódki i bliski okres emerytalny, obiektywnie to oceniając, pozwana mogła się nie tylko liczyć przy uwzględnieniu już tylko tych okoliczności, iż powódka nie przyjmie proponowanych jej warunków, ale z dużą dozą prawdopodobieństwa, bliską pewnością przewidywała taką sytuację, co jest w pełni uzasadnione zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Do tego dochodziło pogorszenie wzajemnych relacji stron, mające charakter konfliktu, co wynika wprost ze zgromadzonego materiału dowodowego. Nie bez znaczenia w realiach sprawy jest również to kiedy pozwana przenosiła powódkę na stanowisko mistrza produkcji w związku z chorobą innego pracownika i odejściem kolejnego, zatrudniła również poza powódką na tym stanowisku pracy jeszcze inną osobę, choć przewidywała, iż chora pracownica powróci do pracy. Wówczas z racji zadań pozwanej zapotrzebowanie było na dwóch mistrzów produkcji. Znajdzie więc konieczność zwolnienia jednego z nich. Sąd zważył, iż czynnik zdrowotny jako stanowiący jedną z przyczyn odmowy przyjęcia przez powódkę proponowanych jej warunków pracy został wskazany w toku niniejszego postępowania. Pozwana nie musiała o tym wiedzieć. Nie wyłącza to jednak uprawnienia powódki do kierowania się nim jako jednym z elementów odmowy przyjęcia nowych warunków

pracy jako dla niej niedogodnych. W kontekście więc powyższego odmowa przyjęcia przez powódkę proponowanych jej warunków zatrudnienia nie doprowadziła do powstania współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Konkludując Sąd Rejonowy podkreślił, iż okoliczności sprawy wskazują, że powódka z przyczyn dla niej niedogodnych, wskazanych powyżej, mogła odmówić propozycji przyjęcia nowych warunków pracy. Były to okoliczności, które obiektywnie uzasadniały stanowisko powódki, a do tego miały one tego typu charakter, że pozwany składając powódce określonej treści propozycję winien się liczyć i przewidywać fakt podjęcia tego typu decyzji przez powódkę. W tym stanie nie doszło w związku z odmową przyjęcia przez powódkę zaproponowanych jej warunków zatrudnienia do powstania współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyny niedotyczącej pracownika w rozumieniu wskazanych wyżej przepisów.

Niekwestionowanym jest także, iż pozwany zatrudniał powyżej 20 pracowników.

W tym stanie zasadnym jest żądanie powódki zasądzenia odprawy pieniężnej stosownie do treści art. 8 ust. 1 pkt 3 omawianej ustawy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, gdyż powódka pracowała ponad 8 lat.

Wobec nadania pozwu w dniu 31 sierpnia 2015 roku w urzędzie pocztowym, za niezasadny Sąd uznał zarzut przedawnienia roszczenia podniesiony przez pozwaną zarzut przedawnienia roszczenia.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. zgodnie z żądaniem pozwu.

W zakresie cofniętego roszczenia orzeczono na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w związku z art. 203 § 4 k.p.c. oraz art. 469 k.p.c.

Sąd obciążył pozwaną kosztami sądowymi w postaci opłaty, od której powódka była zwolniona w zakresie, w jakim przegrała sprawę zgodnie z art. 13 w związku z art. 96 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. tj. z 2014 r. poz. 1025 ze zm.).

W dniu 19 sierpnia 2016 roku pełnomocnik strony pozwanej wniósł apelację zaskarżając wyrok z dnia 7 lipca 2016 roku w zakresie pkt 1, 2 i 4.

W apelacji tej zarzucono:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób niezajdujący odzwierciedlenia w rzeczywistym stanie faktycznym, tj. poprzez przyjęcie, że:

- odmowa przyjęcia przez powódkę nowych warunków zatrudnienia nie doprowadziła do powstania współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy;

- rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyny niedotyczącej pracownika w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;

2. naruszenie art. 8 ust. 1 w związku z art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, polegające na ich niewłaściwym zastosowaniu i błędnej wykładni przez przyznanie powódce odprawy pieniężnej mimo braku spełnienia przesłanki wyłączności powodu wypowiedzenia warunków pracy.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W dniu 22 sierpnia 2016 roku drugi pełnomocnik strony pozwanej złożył apelację zaskarżając wyrok z dnia 7 lipca 2016 roku w zakresie pkt 1, 2 i 4.

W apelacji zarzucono:

1. naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 244 § 1, art. 245 i art. 246 k.p.c. oraz art. 365 § 1 k.p.c. w stopniu, który miał istotny wpływ na wynik sprawy, i dokonanie w sprawie błędnych dowolnych ustaleń sprzecznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym oraz z ustaleniami dokonanymi w prawomocnym wyroku

Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 22 października 2015 roku, sygn. akt: VII Pa 241/15, co do przebiegu pracy powódki u pozwanego, okoliczności dotyczących wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy oraz rozwiązania stosunku pracy z powódką i pozwanym, co do warunków pracy na nowym zaproponowanym powódce stanowisku pracy, co do dysproporcji wynagrodzenia do wykonywanych obowiązków, w tym szczególności błędnego ustalenia, że „okoliczności sprawy wskazują, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyny nie dotyczącej pracownika, iż nie doszło w związku z odmową przyjęcia przez powódkę zaproponowanych jej warunków zatrudnienia do powstania współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy oraz iż powódka z przyczyn dla niej niedogodnych (...) mogła odmówić propozycji przyjęcia nowych warunków pracy”, iż „powzana proponując powódce stanowisko pracy najniższe w jej strukturze, które nie miało charakteru kierowniczego, a takie ta [powódka] przez ostatnie szereg lat zajmowała, jak również wiążące się z pracą w określonych warunkach, przy znacznym do tego ograniczeniu wynagrodzenia powódki, uwzględniając również wiek powódki i bliski okres emerytalny, pozwana mogła liczyć się, iż powódka nie przyjmie proponowanych jej warunków, ale nadto z dużą dozą prawdopodobieństwa, bliską pewnością przewidywała taką sytuację, iż dochodziło do pogorszenia wzajemnych relacji stron, mającego charakter konfliktu, praca na stanowisku aparatowego to czynności fizyczne i praca w wodzie, w tym zlecane poza sezonem czynności w magazynie, gdzie może zachodzić konieczność dźwigania, przenoszenia ciężkich rzeczy, zmiana temperatur”, w sytuacji gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika po pierwsze, iż praca aparatowego produkcji to praca przy w pełni zautomatyzowanych maszynach, nie jest to praca fizyczna, ani praca w wodzie, a powódka zarówno jako kierownik przetwórci jak i jako mistrz produkcji czy majster produkcji pracowała w takich samych warunkach, na tej samej hali produkcyjnej i tylko w takim zakresie można mówić o pracy w wodzie, praca aparatowego produkcji nie wymaga bezpośredniego kontaktu w wodą z uwagi na w pełni zautomatyzowany sprzęt obsługiwany przez aparatowych produkcji, ponadto stanowisko aparatowego produkcji nie jest stanowiskiem najniższym w hierarchii struktury zatrudnienia w pozwanej spółce, poniżej tego stanowiska są pracownicy fizyczni, którymi aparatowi produkcji kierują i nadzorują, a w okresie tzw. sezonu aparatowi produkcji koordynują i rozliczają z ramienia mistrza produkcji Wykonawców zewnętrznych, nadto całkowicie dowolne i sprzeczne z materiałem dowodowym zebrany w sprawie jest ustalenie, iż „powzana proponując powódce stanowisko pracy mogła liczyć się, iż powódka nie przyjmie proponowanych jej warunków, ale wręcz z dużą dozą prawdopodobieństwa, bliską pewnością przewidywała taką sytuację, dowolne przyjęcie”, iż „dochodziło do pogorszenia wzajemnych relacji stron, mającego charakter konfliktu”, dowolne jest także przyjęcie, iż że „rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyny nie dotyczącej pracownika”, iż „nie doszło w związku z odmową przyjęcia przez powódkę zaproponowanych jej warunków zatrudnienia do powstania współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy” oraz iż „powódka z przyczyn dla niej niedogodnych (...) mogła odmówić propozycji przyjęcia nowych warunków pracy”;

2. naruszenie art. 365 § 1 k.p.c. w stopniu, który miał istotny wpływ na wynik sprawy, poprzez wydanie rozstrzygnięcia z pominięciem ustaleń wynikających z prawomocnego rozstrzygnięcia wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 22 października 2015 roku, sygn. akt: VII Pa 241/15 i dokonanie ustaleń sprzecznych z tymi ustaleniami a tym samym naruszenie powagi rzeczy osądzonej, w tym w szczególności powielenie błędnych ustaleń faktycznych na podstawie których oparł rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy w Skierniewicach w wyroku z dnia 28 maja 2015 roku, sygn. akt: IV P 135/12, które to ustalenia zostały zakwestionowane w całości przez Sąd Okręgowy w Łodzi w powołanym wyżej prawomocnym wyroku z dnia 22 października 2015 roku, sygn. akt: VII Pa 241/15 i w wyroku tym Sąd Okręgowy dokonał własnych ustaleń faktycznych co do okoliczności wypowiedzenia powódce warunków pracy i

placy prawidłowo odtwarzając stan faktyczny i przyjmując w szczególności, iż wypowiedzenie warunków pracy i płacy powódce było prawidłowe, zastosowane kryteria doboru pracownika do złożenia mu wypowiedzenia warunków pracy i płacy znalazły potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, były obiektywne, sprawiedliwe oraz w pełni uzasadniały wybór powódki do wręczenia jej wypowiedzenia warunków pracy i płacy, nie stanowiło to kary, szykany oraz nie było działaniem obliczonym na odmowę przyjęcia proponowanych warunków, a więc zmierzającym do rozwiązania stosunku pracy, a wręcz Sąd Okręgowy wskazał wyraźnie, iż oceniane ustalenie i „wywód [Sądu Rejonowego w Skierniewicach w wyroku z dnia 28 maja 2015r. sygn. akt: IV P 135/12], ze pozwany z góry liczył na odmowę przyjęcia nowych warunków jest nielogiczny i sprzeczny z dotychczasowym przebiegiem zatrudnienia powódki”, a „Degradowanie (...) jest tezą odrywającą się od materiału dowodowego zebranego w sprawie, jak też od dotychczasowego przebiegu zatrudnienia powódki”.

3. naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w stopniu który miał istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem w jednym miejscu Sąd przyjmuje, iż jest związany ustaleniami i oceną zawartą w wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 22 października 2015 roku, sygn. akt: VII Pa 241/15 (str. 13 uzasadnienia zaskarżonego wyroku), zarówno jednak w części pierwszej uzasadnienia opisującej ustalony przez Sąd stan faktyczny jak i dalej przy jego ocenie dokonuje ustaleń sprzecznych z ustaleniami faktycznymi i oceną działań pozwanego dokonanymi w prawomocnym wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 22 października 2015 roku, sygn. akt: VII Pa 241/15, co utrudnia odczytanie, jakie w istocie okoliczności faktyczne ustalił Sąd w niniejszej sprawie i jakie okoliczności stanowiły podstawę rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, co utrudnia ocenę legalności tego orzeczenia i postawienie zarzutów apelacji;

4. naruszenie prawa materialnego przez jego błędną wykładnię a mianowicie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca (...). o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2015, poz. 192 t.j.) poprzez błędne przyjęcie, iż w warunkach niniejszej sprawy wyłącznie przyczyną rozwiązania stosunku pracy było wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy przez pozwanego z przyczyn niedotyczących pracownika oraz iż powódka nie współprzyczyniła się do rozwiązania stosunku pracy odmawiając przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, gdyż „były one dla niej niedogodne”, mimo iż w orzecznictwie i doktrynie przyjmuje się, iż w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy co do zasady odprawa na podstawie powołanych wyżej przepisów nie przysługuje, gdyż nie jest wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy przyczyna leżąca po stronie pracodawcy, a jedynie w drodze wyjątku w przypadku wyłącznie, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia, i jak każdy wyjątek, w tym zwłaszcza, że wykładnia ta jest wbrew literalnej wykładni jasnych przepisów a oparta na zasadach słusznościowych okoliczności te muszą być interpretowane w sposób zawężający przy uwzględnieniu motywacji stron oraz ustalonych w danej sprawie okoliczności faktycznych, a w niniejszej sprawie takie szczególne okoliczności nie miały miejsca;

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od strony powodowej na rzecz pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania za postępowanie apelacyjne, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 19 grudnia 2016 roku pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie kosztów.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacje nie zasługują na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przed wszystkim brak jest podstaw do podzielenia zarzutów apelacji dotyczących naruszenia prawa procesowego, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 244 § 1, art. 245 i art. 246 k.p.c. oraz art. 365 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie błędnych, dowolnych ustaleń faktycznych sprzecznych z zebrany materiał dowodowy oraz z ustaleniami dokonanymi w prawomocnym wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 22 października 2015 roku (sygn. akt: VII Pa 241/15) co do przebiegu pracy powódki u pozwanego, okoliczności dotyczących wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy oraz rozwiązania stosunku pracy z powódką, co do warunków pracy na nowym zaproponowanym powódce stanowisku pracy, co do dysproporcji wynagrodzenia do wykonywanych obowiązków, w tym szczególności błędnego ustalenia, że „okoliczności sprawy wskazują, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyny nie dotyczącej pracownika, iż nie doszło w związku z odmową przyjęcia przez powódkę zaproponowanych jej warunków zatrudnienia do powstania współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy (...).

Przepis art. 365 § 1 k.p.c. stanowi, że orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby.

Zasadniczo moc wiążącą na podstawie art. 365 § 1 k.p.c. ma tylko sentencja orzeczenia, nie mają jej zaś zawarte w uzasadnieniu motywy rozstrzygnięcia sądu (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2000 r., II CKN 655/98 LEX nr 51062, i z dnia 23 maja 2002 r., IV CKN 1073/00, LEX nr 55501). Niemniej jednak, w niektórych przypadkach ze względu na ogólność rozstrzygnięcia wyrażonego w sentencji orzeczenia okoliczności objęte uzasadnieniem mogą służyć do sprecyzowania zakresu mocy wiążącej tego rozstrzygnięcia, czyli granic jego prawomocności materialnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2007 r., II CSK 452/06, LEX nr 274151). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 czerwca 2009 r., II PK 302/08 (LEX nr 513001) podkreślił, że treść prawomocnego orzeczenia, o którym stanowi art. 365 § 1 k.p.c., stanowi treść wyrażonej w nim indywidualnej i konkretnej normy prawnej, w tym zwłaszcza zakres jej obowiązywania (związania stron i sądów). Często nie jest ona i z obiektywnych względów nie może być w pełni wysłowiona w sentencji orzeczenia. Z tego względu ustalenie tej treści, a przede wszystkim zakresu związania prawomocnym wyrokiem, wymaga niejednokrotnie wykładni orzeczenia w świetle sporządzonego do niego uzasadnienia, a w braku pisemnego uzasadnienia w świetle odtworzonego (np. na podstawie akt sprawy) rozumowania sądu, który wydał badane rozstrzygnięcie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 25 lutego 1998 r., II UKN 594/97, OSNAPiUS 1999 Nr 1, poz. 37, orzeczenia Sądu Najwyższego: z 17 marca 1950 r., Wa. C 339/49, OSN 1951 nr III, poz. 65, z 18 czerwca 1955 r., III CR 199/54, OSN 1956 Nr 4, poz. 100). Wskazana metoda określenia zakresu związania prawomocnym orzeczeniem, o którym stanowi art. 365 § 1 k.p.c., jest analogiczna do przyjętej w orzecznictwie sądowym metody ustalania granic powagi rzeczy osądzonej, normowanej w art. 366 k.p.c. Ten kierunek wykładni potwierdza pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 2003 r., III CZP 97/02 (OSNC 2003 Nr 12, poz. 160), w myśl którego sąd nie jest związany ustaleniami wynikającymi z uzasadnienia orzeczenia w takim zakresie, w jakim nie miały one znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że w poprzednio toczącym się postępowaniu (sygn. akt VII Pa 241/15 (IV P 156/15) T. G. wystąpiła o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy, natomiast w niniejszej sprawie wniosła o zasądzenie odprawy pieniężnej. Zauważyć należy, że roszczenie odszkodowawcze oparte jest na unormowaniu art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 k.p., a przesłanką uwzględnienia jest wykazanie przez pracownika, że dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie warunków umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione albo nastąpiło z naruszeniem obowiązującym w tym zakresie przepisów traktujących o pisemnej formie i wymaganej treści oświadczenia woli (art. 30 § 3 i 4 k.p.), trybie konsultacji (art. 38 k.p.) lub szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. Natomiast materialnoprawną podstawę żądania zasądzenia odprawy pieniężnej stanowi art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, a warunkiem zasądzenia świadczenia jest stwierdzenie, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło w ramach zwolnień grupowych lub indywidualnych w rozumieniu art. 1 i art. 10 tego aktu. Oczywiście wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w okolicznościach, o jakich mowa w powołanej ustawie, powinno czynić zadość wszelkim wymogom formalnym i być uzasadnione, jednak konsekwencją niespełnienia przez pracodawcę tych kryteriów prawidłowości oświadczenia woli o

rozwiązaniu stosunku zatrudnienia jest pozytywne dla pracownika rozstrzygnięcie o żądaniach wywodzonych z art. 45 § 1 k.p. Odprawa pieniężna nie jest zaś uzupełnieniem zamieszczonego w tym ostatnim przepisie katalogu świadczeń przysługujących z tytułu wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę, lecz stanowi rekompensatę za utratę miejsca pracy w następstwie wspomnianych zwolnień grupowych lub indywidualnych, dokonywanych z przyczyn nie dotyczących pracownika. Ma zatem samodzielny i odrębny - w relacji do odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. - byt. Różne są też przesłanki nabycia prawa do obydwu wymienionych świadczeń, a właśnie one determinują rodzaj roszczenia.

Nie ma wątpliwości, że dokonane w poprzednio toczącej się sprawie sygn. akt VII Pa 241/15 ustalenia Sądu Okręgowego były wiążące w niniejszej sprawie jedynie w tym zakresie, w którym Sąd przyjął, że podana w wypowiedzeniu zmieniającym przyczyna w postaci likwidacji jednego stanowiska pracy mistrza produkcji była prawdziwa, wskazane zaś kryteria doboru pracownika do wręczenia mu tego wypowiedzenia były obiektywne oraz sprawiedliwe i w realiach sprawy w pełni uzasadniały wybór powódki do wręczenia jej przedmiotowego oświadczenia. Wręczone jej wypowiedzenie nie stanowiło kary dla powódki oraz nie było działaniem obliczonym na odmowę przyjęcia proponowanych warunków, a więc zmierzającym do rozwiązania stosunku pracy. Jednak przyjęcie – z mocy związku - przez Sąd Rejonowy powyższych ustaleń faktycznych poczynionych uprzednio w sprawie VII Pa 241/15 nie determinuje w żadnym wypadku wyniku niniejszej sprawy. Poprzednia sprawa - jak już wspomniano powyżej - dotyczyła odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Natomiast w niniejszej sprawie powódka domagała się zasądzenia odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 ust 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (DZ. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) Zatem każda z tych spraw obejmowała granicami sporu inny jego przedmiot. Zauważyć należy, że w toku instancyjnego rozpoznania poprzedniej sprawy Sąd Okręgowy nie dostrzegając żadnej wadliwości wypowiedzenia zmieniającego zmienił wyrok i oddalił powództwo. Nie przekłada się to jednak na rozpoznanie sprawy w zakresie zgłoszonego przez powódkę roszczenia o odprawę pieniężną. W niniejszej sprawie Sąd Rejonowy był zobowiązany do ustalenia czy do rozwiązanie stosunku pracy doszło wyłącznie z przyczyny obciążających pracodawcę czy też, zaistniała współprzyczyna po stronie pracownika polegająca na nieuzasadnionej odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy. Stwierdzić więc należy, że są to dwie różne sprawy, w których Sądy były zobowiązane do dokonania własnych ustaleń w zakresie niezbędnym dla oceny i rozstrzygnięcia w przedmiocie każdego zgłoszonego w danej sprawie roszczenia. W związku z tym nie może być mowy o związaniu w kształcie i rozmiarze zakreślonym zarzutami apelacyjnymi. Każda z tych spraw dotyczyła innego zagadnienia, chociaż źródło sporu było jednakie i wywodziło się z odmowy przyjęcia przez powódkę zmienionych warunków pracy i płacy. A co za tym idzie brak jest podstaw do przyjęcia, że wyrok w sprawie VII Pa 241/15 stanowił prejudykat dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu.

Brak jest również podstaw do uwzględnienia apelacyjnych zarzutów odnośnie nieuzasadnionego dokonania przez Sąd Rejonowy ustaleń pozwalających na uznanie, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika.

W świetle art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, opubl. LEX nr 80266).

W myśl art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

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.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem 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 listopada 2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym 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 stycznia 2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27 września 2002 r. II CKN 817/00).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest - wbrew twierdzeniom apelacji - prawidłowa i kompletna. Zarzuty skarżących sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawiają bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego wskazując na fakty, które w ich ocenie miały dla rozstrzygnięcia istotne znaczenie. Jednocześnie jednak w apelacjach skutecznie nie wykazano, iżby materiał dowodowy był oceniony nieprawidłowo, a wywiedzione ostatecznie przez Sąd meriti wnioski były nielogiczne, wewnętrznie sprzeczne bądź przyjęte wbrew zasadom doświadczenia życiowego.

Według Sądu Okręgowego nie sposób jest uznać, iż ustalenia dokonane przez Sąd I instancji są nieadekwatne do treści przeprowadzonych dowodów.

Wbrew twierdzeniom strony apelującej, brak jest podstaw do uznania, że T. G. bezpodstawnie przyczyniła się do rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę.

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.) konkretyzuje, że brak przyczyny dotyczącej pracownika występuje wówczas, gdy przyczyny ekonomiczne lub organizacyjne stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

Według art. 8 ust. 1 wskazanej ustawy 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.

Zgodnie z przepisem art. 10 ust. 1 powołanego aktu prawnego przepis art. 8 ustawy 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 określone w art. 1.

Dla oceny, czy rozwiązanie umowy o pracę na skutek nie przyjęcia nowych warunków pracy i płacy nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika, kluczowe jest ustalenie powodów, dla których nie przyjął on oferty pracodawcy.

W każdym razie należy dokonać analizy, na gruncie okoliczności konkretnej sprawy, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że zasadnie można było z góry zakładać, że pracownik ich nie przyjmie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2009 r. II PK 38/09 LEX nr 560731 i przywołane tam judykaty). Odmowa taka może być oceniona jako współprzyczyna, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy można było zakładać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Inaczej będzie w sytuacji, gdy nowe warunki będą nosiły znamiona szykany, będą skrajnie niedogodne dla pracownika np. będą wiązały się z radykalnym obniżeniem wynagrodzenia przy niezmiennych wymaganiach (vide: wyrok SN z dnia 21 sierpnia 2008 r., sygn. akt II PK 67/08, wyrok SN z 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, wyrok SN z 4 lipca 2001 r., I PKN 521/00)

Odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników 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. Takie świadczenie w razie utraty zatrudnienia na skutek odmowy przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego winno przysługiwać tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia (por. wyrok SA w Krakowie z dnia 19 maja 2016 r., III AUA 1004/15, opubl. LEX nr 2080868, wyrok SN z 1 kwietnia 2015 r., I PK 211/14, opubl. LEX nr 1745824, wyrok SN z 3 listopada 2010 r., I PK 80/10, opubl. LEX 725010, wyrok SN z 8 października 2009 r., II PK 113/09, opubl. LEX nr 558296).

Rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy i może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziło do poważnych zmian na niekorzyść pracownika - art. 10 ust. 1 powołanej ustawy 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 przyczyną stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy (wyrok SN z 27 sierpnia 2013 r., II PK 340/12, opubl. LEX nr 1409529).

Zatem decydujące jest ustalenie, jakie były przyczyny odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia - czy obciążały one wyłącznie pracodawcę, czy też jednak w jakieś części występowały także po stronie pracownika. Wbrew wywiadowi zawartym w apelacjach Sąd Rejonowy przeprowadził w tym zakresie bardzo szeroki i szczegółowy wywód prawny. Sąd Okręgowy w całości stanowisko to podziela. Sąd I instancji skrupulatnie opisał każdą z okoliczności, która uzasadniała w kontekście podstawy prawnej żądania odmowę przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy i płacy. Zaproponowane stanowisko pracy należało do grupy najniższych w pozwanym zakładzie. Wprawdzie stanowisko to nie było dosłownie najniższe hierarchicznie - co podnosi się w apelacjach - ale należało do tej właśnie grupy. Ponadto, będąc wieloletnim pracownikiem pozwanego powódka nigdy nie była zatrudniona na stanowisku tak odległym od dotychczas przez nią zajmowanych, w szczególności w odniesieniu do stanowiska kierownika przetwórci. Z uwagi na posiadane wykształcenie, ale także na szerokie kwalifikacje uzyskane w czasie zatrudnienia w ramach odbywanych w Polsce i za granicą kursów czy szkoleń zajmowała ona stanowiska o

charakterze kierowniczym. Zatem nie może być wątpliwości, że oferowane stanowisko nie było adekwatne do umiejętności, wykształcenia i doświadczenia T. G.. Wbrew wywodom apelacji nie ma znaczenia, iż powódka przez pewien okres pełniła obowiązki magazyniera, które to stanowisko jest zasadniczo równorzędne w strukturze pozwanej ze stanowiskiem aparaturowego. Obowiązki te powódka wykonywała z racji potrzeb pracodawcy przez okres zaledwie paru miesięcy i miały one charakter jedynie dodatkowy. Zatem nieuprawnione było powoływanie się obecnie na wskazaną okoliczność zwłaszcza, że miała ona miejsce wiele lat wstecz. Także zaproponowana wartość wynagrodzenia uzasadniała odmowę przyjęcia zmienionych warunków. Wynagrodzenia to miało się kształtować na poziomie kwoty 1.700 złotych miesięcznie w sytuacji, gdy dotychczasowa pensja powódki wynosiła 2.500 zł. Stanowiłoby to już znaczne obniżenie uposażenia, bo aż o 1/3. Zatem nie ma potrzeby odnoszenia się do jeszcze większej dysproporcji z wynagrodzeniem poprzednio osiąganym na poziomie 3.600 na stanowisku kierownika przetwórci, gdyż wystarczające jest porównanie go z uposażeniem ostatnio osiąganym. W takiej sytuacji oczywiste jest, że propozycja pracodawcy nie mogła spotkać się z akceptacją ze strony jej adresata. Nie można odmówić słuszności także wywodom Sądu Rejonowego, że uzasadnionymi przesłankami podjęcia decyzji o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków był wiek powódki, jej warunki fizyczne oraz stan zdrowia. T. G. ukończyła 56 lat, a więc osiągnęła wiek zbliżony do emerytalnego, jest drobnej postury a zatem wszelkie czynności związane z przenoszeniem, unoszeniem czy dźwiganiem mogą przysparzać znaczącą trudność. I choć skarżący akcentowali okoliczność pełnego zautomatyzowania pracy aparaturowego, to jednak niektóre czynności związane są ze znacznym wysiłkiem fizycznym bądź narażeniem na niekorzystne czynniki, jak choćby zimna woda czy niska temperatura. Kolejną bowiem okolicznością, która wpłynęła na odmowę przyjęcia proponowanych warunków był stan zdrowia powódki. Choć okoliczność ta nie koniecznie była znana pracodawcy, to jednak także zaważyła na dezaprobie po stronie pracownika w konsekwencji uznania proponowanych warunków za niedogodne. W uwzględnieniu wszystkich powyższych zależności odmowę przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego nie sposób uznać za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy. Mając powyższe na uwadze zgodzić się należy z Sądem Rejonowym, że po stronie T. G. istniały uzasadnione, to jest nieobciążające ją przesłanki odmowy przyjęcia nowych warunków pracy. Przesłanki te obiektywnie uzasadniały stanowisko powódki i były na tyle oczywiste, że dokonując wypowiedzenia zmieniającego pracodawca winien się z nimi liczyć i przewidywać odmowną decyzję pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło więc wyłącznie z przyczyni nie dotyczącej pracownika w rozumieniu przepisów powołanej ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Mając powyższe na uwadze uznać należy, że Sąd Rejonowy nie naruszył norm prawa procesowego ani materialnego, a w szczególności przepisów art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 244 § 1 k.p.c., art. 245 k.p.c., art. 246 k.p.c. i art. 365 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. a także art. 8 w zw. z art. 10 ust 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacjach argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie i trafnie wywiódł na podstawie zebranego materiału dowodowego, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracownika. Prowadzi to do uznania, że żądanie zasądzenia odprawy pieniężnej było uzasadnione. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie było oczywiście uzasadnione.

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

Z uwagi na to, że stroną powodową, która w postępowaniu apelacyjnym wygrała sprawę w całości reprezentował pełnomocnik Sąd Okręgowy zasądził od pozwanej Spółki (...) sp. z o.o. w Ł. na rzecz powódki T. G. kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, zgodnie z treścią art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804).

Przewodniczący Sędziowie

E.W.