

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 15 marca 2018 roku B. G. (1) wniosła o sprostowanie świadectwa pracy wystawionego przez pracodawcę Przedsiębiorstwo (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w K. z dnia 28 lutego 2018 roku poprzez zamieszczenie:

1. w punkcie 2 informacji, iż w okresie od dnia 01 lipca 1991 do 31 grudnia 2017 pełniła funkcję kierownika działu organizacyjno-pracowniczego zaś od dnia 01 stycznia 2018 roku zajmowała stanowisko starszego inspektora,
2. w punkcie 3 a informacji, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości przy rozstrzygnięciu o kosztach procesu.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 11 lipca 2018 r. w sprawie o sygn. akt IV P 21/18 Sąd Rejonowy w Kutnie w pkt 1. sprostował świadectwo pracy wystawione powódce B. G. (1) w dniu 28 lutego 2018 roku przez pozwanego Przedsiębiorstwo (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w K. w punkcie 2 poprzez wskazanie, iż wykonywała ona pracę w okresie od dnia 01 lipca 1991 roku do 31 grudnia 2017 roku Kierownika D. Organizacyjno – Pracowniczego zaś w okresie od dnia 01 stycznia 2018 roku do dnia 28 lutego 2018 roku starszego inspektora. W punkcie 2. Sąd Rejonowy oddalił powództwo w pozostałym zakresie, a w punkcie 3. orzekł o kosztach, nie obciążając powódki kosztami procesu na rzecz pozwanego.

Podstawę powyższego wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

B. G. (1) była zatrudniona w pozwanej spółce od 01 lutego 1973 roku do dnia 28 lutego 2018 roku. W okresie od dnia 01 lipca 1991 roku powódka pełniła funkcję kierownika działu organizacyjno – pracowniczego.

Powódka była uprawniona do dodatku funkcyjnego w kwocie 350zł, otrzymywała również dodatek za nadzorowanie osób skazanych skierowanych do wykonywania nieodpłatnej pracę na cele społecznie użyteczne w kwocie 170zł. Jej wynagrodzenie zasadnicze na datę wypowiedzenia zmieniającego wynosiło kwotę 4.500zł.

W wyniku zmian w regulaminie organizacyjnym pozwanej spółki dokonanej zarządzeniem prezesa zarządu z dnia 26 października 2017 roku od dnia 01 stycznia 2018 roku likwidacji ulegał dział rozliczeniowo – ekonomiczny, zaś jego zadania przejmował dział organizacyjno – pracowniczy. Wśród przejmowanych zadań znalazły się między innymi obliczanie wynagrodzeń pracowników, sporządzanie list płac pracowniczych oraz związanych z umowami cywilnoprawnymi, obliczanie zasiłków chorobowych, rozliczenia z urzędem skarbowym oraz zakładem ubezpieczeń społecznych, prowadzenie sprawozdawczości dla potrzeb GUS w zakresie wynagrodzeń, wystawianie zaświadczeń o wynagrodzeniach.

Po reorganizacji działu pracowniczego miała przejść do niego M. M., która miała wykonywać obowiązki związane z naliczaniem płac.

Zamiarem pozwanego było, aby powódka kierowała połączonym działem po reorganizacji. Powódka odmówiła dalszego kierowania działem organizacyjno – pracowniczym po reorganizacji z powodu braku wiedzy dotyczącej płac a w konsekwencji brakiem zgody na zajmowanie się płacami i przyjęcie odpowiedzialności za taki zakres obowiązków.

Oświadczeniem z dnia 17 listopada 2017 roku pracodawca wypowiedział powódce warunki pracy i płacy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia w zakresie stanowiska pracy, podstawy prawnej wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego w kwocie 350zł. Jako przyczynę wskazał odmowę kierowania działem organizacyjno pracowniczym po wejściu w życie zmian w regulaminie organizacyjnym dotyczących przejęcia

zadań z zakresu spraw płacowych zlikwidowanego działu ekonomiczno – rozliczeniowego. Po upływie okresu wypowiedzenia pracodawca zaproponował powódce stanowisko starszego inspektora w dotychczasowym dziale, brak dodatku funkcyjnego oraz inną podstawę prawną wypłaty wynagrodzenia wskazując, iż wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 4.500zł nie ulegnie zmianie. Załącznikiem był nowy zakres obowiązków, zgodnie z którym powódka wykonywałaby wyłącznie sprawy organizacyjno – pracownicze bez spraw płacowych.

W okresie wypowiedzenia powódka nadal nadzorowała wykonywanie pracy przez skazanych skierowanych do wykonywania prac przez Sąd Rejonowy w Kutnie.

Na skutek wypowiedzenia zmieniającego powódka utraciłaby tylko dodatek w kwocie 350zł i nie wykonywałaby obowiązków związanych z płacami.

W dziale organizacyjno pracowniczym na stanowisku starszego inspektora jest zatrudniona J. G. (1), której wynagrodzenie zasadnicze wynosi 4.000zł.

J. G. wcześniej pracowała w dziale ekonomiczno – rozliczeniowym i zajmowała się sprawami płacowymi. Ukończyła w tym zakresie odpowiednie kursy i szkolenia płacowe.

Oświadczeniem z dnia 15 stycznia 2018 roku powódka odmówiła przyjęcia zaproponowanych warunków.

Zamiarem pracodawcy nie było doprowadzenie do rozwiązania stosunku pracy z powódką. W związku z posiadaniem prawa do emerytury powódka mogłaby odejść z zakładu w każdym czasie.

Powódka odmówiła przyjęcia zaproponowanych warunków pracy i płacy z powodu braku wiedzy na temat spraw płacowych, którym miał zajmować się dział od 01 stycznia 2018 roku, utraty dodatków jak również utraty prestiżu zawodowego i przejścia na szeregowe stanowisko w zakładzie. Powódka nie była kierowana przez pracodawcę na szkolenia z zakresu płac oraz ubezpieczeń.

Faktycznie od dnia 01 stycznia 2018 roku powódka nie wykonywała już pracy na stanowisku kierownika działu, które przejęła M. M. (2).

W dniu 28 lutego 2018 roku pozwany wystawił powódce świadectwo pracy wskazując, iż wykonywała ona między innymi pracę kierownika działu organizacyjno pracowniczego od dnia 01 lipca 1991 roku do 28 lutego 2018 roku. Ponadto pozwany wskazał, iż stosunek pracy ustał w wyniku oświadczenia pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 p. 2 kp w zw. z art. 42 § 2 i 3 kp.

Przed wytoczeniem powództwa powódka wyczerpała tryb złożenia wniosku o sprostowanie świadectwa pracy do pracodawcy.

Sąd Rejonowy uznał, iż zebrany w sprawie materiał dowodowy zasadniczo nie budzi wątpliwości i nie był kwestionowany przez strony postępowania.

Sąd I instancji jako niewiarygodne uznał zeznania powódki (k: 160) w części, w której wskazała, iż na skutek wypowiedzenia zmieniającego straciłaby dodatek za nadzór nad skazanymi w kwocie 170 zł. Zdaniem Sądu Rejonowego, przeczy temu nie tylko treść samego wypowiedzenia zmieniającego, ale również zeznania świadka M. G. oraz przedstawiciela pozwanego W. K., co nie pozwala na uwzględnienie zeznań powódki w tym zakresie (art. 233 § 1 kpc).

Sąd Rejonowy pominął przy ustalaniu stanu faktycznego część dokumentacji złożonej przez stronę pozwaną przy piśmie z dnia 29 maja 2018 roku (k: 83-93, 99-107) jako zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Pozostały materiał dowodowy, w ocenie Sądu I instancji, nie budzi wątpliwości.

W oparciu o powyższe Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że powództwo jest częściowo uzasadnione.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie art. 97 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy (§ 1). 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. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach (§ 2). Zgodnie z §2 ust. 1 p. 3 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 roku w sprawie świadectwa pracy (tekst jednolity Dz. U. poz. 1289 z 2018) w świadectwie pracy pracodawca ma obowiązek podać rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowanych stanowisk lub zajmowanych funkcji.

Sąd Rejonowy stwierdził, iż w punkcie 2 świadectwa pracy wskazał okres wykonywanej przez powódkę pracy podając między innymi, iż wykonywała ona pracę kierownika działu organizacyjno – pracowniczego od 01 lipca 1993 roku do 28 lutego 2018 roku. Ponieważ zapis odwołuje się do wykonywanej pracy to w części uznać należy go za nieprawidłowy, albowiem powódka bezspornie wykonywała wskazaną pracę do 31 grudnia 2017 roku, natomiast od 01 stycznia 2018 roku obowiązki kierownika działu przejęła M. M. zaś powódka wykonywała już prace starszego inspektora. Tym samym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo w tym zakresie zasługuje na uwzględnienie poprzez sprostowanie świadectwa pracy i wpisanie, iż B. G. wykonywała pracę kierownika do 31 grudnia 2017 roku zaś od 01 stycznia do 28 lutego 2018 roku starszego inspektora (punkt 1 wyroku).

Jednak w ocenie Sądu I instancji, w pozostałym zakresie powództwo jest jednak bezzasadne i podlega oddaleniu, gdyż zgodnie z wymogiem §2 ust. 1 p. 4 wskazanego rozporządzenia – tryb rozwiązania stosunku pracy w świadectwie pracy jest w pełni prawidłowy. Nie ma bowiem podstaw do uznania, iż do rozwiązania stosunku pracy z powódką doszło do z przyczyn nie dotyczących pracownika. Jako podstawę prawną dochodzonego roszczenia przez powódkę, Sąd Rejonowy uznał przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (tekst jednolity Dz. U. poz. 1474 z 2016 z późn. zm.). Przepisy niniejszej ustawy regulują zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników u pracodawców zatrudniających co najmniej 20 osób, o ile w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje:

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.

Zwolnienia takie zwane są zwolnieniami grupowymi (art. 1 ust. 1 cyt. ustawy). Art. 10 ust. 1 ustawy stanowi, że 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 nie dotyczących 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. Sąd Rejonowy reasumował, iż aby stwierdzić, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn nie dotyczących pracownika przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była wyłącznym powodem zwolnienia pracownika. Zdaniem tego Sądu możliwa jest również sytuacja, że do rozwiązania stosunku pracy dochodzi na skutek wypowiedzenia zmieniającego i odmowy przyjęcia zaproponowanych warunków jednakże odmowa ta musi również nastąpić wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Sąd meriti odniósł się do wykładni sformułowania "wyłączny powód", wskazując iż w tym zakresie pełną aktualność zachowuje wyrok z dnia 10 października 1990 r. (I PR 319/90, OSNCP 1992, z. 11, poz. 204), w którym Sąd Najwyższy przyjął, że sformułowanie zawarte w art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie

niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.), że przyczyny wymienione w art. 1 ust. 1 tej ustawy "stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy" należy rozumieć jako sytuację, w której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez kierownika zakładu pracy indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Oprócz tych przyczyn mogą więc występować inne jeszcze okoliczności wpływające na rozwiązanie umowy o pracę z konkretnym pracownikiem (np. niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, naruszenie dyscypliny pracy czy długotrwała, usprawiedliwiona nieobecność w pracy), które jednak same w sobie - bez występowania przyczyn wymienionych w art. 1 ust. 1 cyt. ustawy - nie doprowadziłyby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. W wyroku z dnia 24 marca 2011 r. (I PK 185/10, LEX nr 1119478) Sąd Najwyższy orzekł, że pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących, a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy. Zdaniem Sądu I instancji powyższe poglądy znajdują swoją aprobatę nie tylko w procesie o odprawę pieniężną ale również w przypadku żądania sprostowania świadectwa pracy poprzez wpisanie, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło również w trybie ustawy z dnia 13 marca 2003 roku.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w przypadku wypowiedzenia zmieniającego pracodawca zawsze może liczyć się z odmową przyjęcia zaproponowanych pracownikom warunków pracy lub płacy. Nie można zakładać, że każde wypowiedzenie zmieniające, które napotka na odmowę pracownika, jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem w rozumieniu przepisów powołanej ustawy (tak też Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 24.05.2017r III AUa 66/17 niepubl.). Sąd podzielił także pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 14.12.2016r, II PK 281/15 niepubl., iż „Przyczynami niedotyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Zarówno jednak w art. 1 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień grupowych) jak i w art. 10 ust. 1 (w odniesieniu do zwolnień indywidualnych) ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ustawodawca posłużył się zwrotem "konieczność rozwiązania stosunku pracy". Konieczność ta musi więc istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć ona dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, gdyż wówczas ta przyczyna wypowiedzenia umowy nie ma wyłącznego charakteru.” Podobne poglądy, które aprobuje w całości Sąd I instancji, zostały wyrażone w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 01.04.2015r I PK 211/14 niepubl., Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21.12.2016r III AUa 1293/16 niepubl.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy uznał, iż do rozwiązania stosunku pracy doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie powódki. Poza sporem są oczywiście zmiany organizacyjne jakie zaszły w pozwanej spółce od dnia 01 stycznia 2018 roku związane z włączeniem w struktury działu organizacyjno – pracowniczego kierowanego przez powódkę zlikwidowanego działu ekonomiczno – rozliczeniowego. Zdaniem Sądu I instancji wskazane zmiany, pomimo wymienienia ich w samym oświadczeniu o wypowiedzeniu zmieniającym, z pewnością nie były przyczyną ustania stosunku pracy B. G.. W ocenie Sądu Rejonowego, z materiału dowodowego sprawy wynika, że wskazane zmiany organizacyjne w zamiarze pracodawcy nie miały żadnego znaczenia dla losów powódki jako pracownika pozwanej spółki. Pracodawca proponował bowiem, aby B. G. nadal zajmowała dotychczasowe stanowisko po włączeniu do działu pracowniczego działu ekonomiczno - rozliczeniowego. Tym samym zmiany organizacyjne nie skutkowały u pozwanego powstaniem zamiaru nie tylko definitywnego rozwiązania stosunku pracy, ale również wypowiedzenia zmieniającego. Dopiero odmowa powódki dalszego kierowania wskazanym działem zmusiła pozwanego do poszukania kandydata na jej miejsce, jak również do zastosowania wobec powódki wyłącznie wypowiedzenia zmieniającego wobec braku jakiegokolwiek zamiaru rozwiązania stosunku pracy z powódką. Sąd meriti wskazał też, że naturalną konsekwencją dokonanego wypowiedzenia była utrata przez powódkę zajmowanego stanowiska oraz związanego z nim dodatku funkcyjnego w kwocie 350 zł. Nie można jednak zapominać, iż wynagrodzenie zasadnicze powódki, jak również pozostałe warunki zatrudnienia w tym nowe obowiązki nie ulegały zmianie. Trudno w tych warunkach uznać aby nowe warunki pracy i płacy były tak niekorzystnie ukształtowane aby „zmusiły” B. G. do odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy. Pod względem finansowym utrata dochodu obejmowała jedynie

dodatek w kwocie 350zł, przy czym powódka pozbywała się również odpowiedzialności za kierowany dział i podległych pracowników. Sąd Rejonowy przyznał, że powódka traciła prestiż zawodowy związany z zajmowanym stanowiskiem, jednakże nie można zapominać, iż nie było to wolą pracodawcy lecz konsekwencją braku zgody powódki na dalsze kierowanie działem i podawany przez nią brak wiedzy z zakresu płac. Zdaniem Sądu w tych okolicznościach sprawy uznać należy, iż ustanie stosunku pracy nastąpiło na skutek okoliczności leżących wyłącznie po stronie powódki, a więc związanych z odmową kierowania działem pracowniczym z uwagi na subiektywną ocenę braku wiedzy i umiejętności w dalszym kierowaniu tą komórką organizacyjną. Z materiału dowodowego wynika bowiem, iż wszystkie sprawy z tym związane miała wykonywać wyłącznie M. M.. W ocenie Sądu, powódka swoim zachowaniem zmusiła pracodawcę, który nie był zainteresowany rozwiązaniem z nią stosunku pracy, do wypowiedzenia zmieniającego przy czym warunki finansowe zostały utrzymane praktycznie na tym samym poziomie. Sama utrata stanowiska, a więc również prestiżu zawodowego nastąpiła jednak wyłącznie na skutek zachowania B. G. a nie pracodawcy. Tym samym, zdaniem Sądu Rejonowego nie ma żadnych podstaw faktycznych, iż do ustania stosunku pracy na skutek odmowy przyjęcia warunków zaproponowanych wypowiedzeniem zmieniającym z dnia 17 listopada 2017 roku, doszło wyłącznie z powodu okoliczności leżących po stronie pracodawcy. Sąd Rejonowy wskazał, iż materiał dowodowy sprawy wskazuje, iż do rozwiązania umowy o pracę doprowadziły wyłącznie zachowania powódki, która odmówiła dalszego kierowania połączonym działem, zmusiła zatem pozwanego do wypowiedzenia zmieniającego a następnie uznając, iż traci finansowo i zawodowo, nie wyraziła zgody na proponowane warunki zatrudnienia. Tym samym nie zostały spełnione przesłanki rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku, co – zdaniem Sądu I instancji - czyni żądanie sprostowania świadectwa pracy w tym zakresie bezzasadnym i podlegającym oddaleniu.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., wskazując, że obie strony w równym stopniu wygrały niniejszy proces. Obciążenie powódki kosztami nastąpiłoby zatem wyłącznie z tego powodu, iż nie poniosła ona kosztów związanych z ustanowieniem profesjonalnego pełnomocnika podlegających rozliczeniu, co zdaniem Sądu, byłoby sprzeczne z zasadami słuszności.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zaskarżając go w pkt 2, tj. w części, w której Sąd ten oddalił powództwo w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy w pkt 3 a świadectwa pracy poprzez wskazanie informacji w zakresie trybu i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracownika — art. 30 § 1 pkt 2 kp w zw. z art. 42 § 1 kp i art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Skarżonemu orzeczeniu B. G. (1) zarzuciła:

I. naruszenie przepisów postępowania:

1) art. 233 §1 kpc poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, polegające w szczególności na braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, jak też poprzez wyprowadzenie wniosków końcowych sprzecznych z zebrany materiał dowodowy i dokonanie jego oceny z pominięciem zasad logiki i doświadczenia życiowego, polegające na błędnej ocenie materiału dowodowego i ustalenie przez Sąd, że:

a) pracodawca nie miał rzeczywistego zamiaru rozwiązania stosunku pracy, podczas gdy zachowanie pracodawcy prowadzi do odmiennego wniosku,

b) zachowanie skarżącej polegające na odmowie przyjęcia funkcji kierownika działu organizacyjno — pracowniczego po jego restrukturyzacji oraz na nieprzyjęciu następnie wypowiedzenia zmieniającego stanowi przyczynę rozwiązania stosunku pracy,

c) wypowiedzenie zmieniające prowadzi do nieznacznego tylko pogorszenia sytuacji powódki jako pracownika, podczas gdy wypowiedzenie zmieniające w sposób znaczny pogorszyło mój status pracowniczy,

d) w następstwie wypowiedzenia zmieniającego powódka nie utraciła dodatku za nadzór nad osobami nad osobami skazanymi na karę ograniczenia wolności,

co miało wpływ na wynik sprawy, albowiem doprowadziło do błędnego ustalenia, że przyczyna ustania stosunku pracy powódki nie leżała wyłącznie po stronie pracodawcy,

2) art. 233 § 1 kpc poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, polegające w szczególności na braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, jak też poprzez wyprowadzenie wniosków końcowych sprzecznych z zebrany materiałem dowodowym i dokonanie jego oceny w sposób nieprawidłowy, tj. poprzez uznanie za wiarygodne zeznania świadka M. G. (2) i zeznania reprezentanta pozwanej W. K. (2), co miało wpływ na wynik sprawy, albowiem doprowadziło do błędnego ustalenia, że zamiarem pracodawcy nie było doprowadzenie do rozwiązania stosunku pracy oraz że na skutek wypowiedzenia zmieniającego utraciłabym tylko dodatek funkcyjny w kwocie 350 zł,

3) art. 233 § 1 kpc poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów, polegające na braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, jak też poprzez wyprowadzenie wniosków końcowych sprzecznych z zebrany materiałem dowodowym i dokonanie jego oceny z pominięciem zasad logiki i doświadczenia życiowego, polegające na błędnej ocenie materiału dowodowego poprzez odmowę dania wiary zeznaniom powódki i jednocześnie na wadliwej ocenie treści wypowiedzenia zmieniającego, co doprowadziło Sąd Rejonowy do nieprawidłowego ustalenia, że w następstwie wypowiedzenia zmieniającego nie utraciłam dodatku za nadzór nad osobami skazanymi na karę ograniczenia wolności, co miało wpływ na wynik sprawy.

II. naruszenie prawa materialnego:

1) art. 97 § 2 (1) kp oraz § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy poprzez niezastosowanie tych przepisów, mimo zaistnienia przesłanek uzasadniających sprostowanie świadectwa pracy w tym zakresie, albowiem świadectwo pracy powinno zawierać pełną informację w przedmiocie trybu i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy, w szczególności w realiach niniejszej sprawy powinno zawierać informację, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika (art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników),

2) art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników poprzez jego nieprawidłową wykładnię i jego niezastosowanie, mimo zaistnienia przesłanek uzasadniających przyjęcie, że przedmiotowy stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika, w szczególności poprzez uznanie, że powodem rozwiązania stosunku pracy z powódką nie była przyczyna leżąca wyłącznie po stronie pracodawcy,

3) art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników poprzez jego nieprawidłową wykładnię i niezastosowanie polegające na przyjęciu, że odmowa przyjęcia przez powódkę stanowiska kierownika działu organizacyjno – pracowniczego po włączeniu do jego struktury zlikwidowanego działu ekonomiczno – rozliczeniowego oraz dalsza odmowa przyjęcia nowych warunków umowy o pracę wynikających z wypowiedzenia zmieniającego, które w znaczny sposób pogarszały status pracowniczy apelującej, stanowi wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy,

4) naruszenie prawa materialnego art. 65 § 1 i 2 k.c, polegające na nieprawidłowej interpretacji treści wypowiedzenia zmieniającego poprzez nieuwzględnienie, że nowe warunki pracy i płacy zaproponowane przez pracodawcę nie obejmowały przyznania powódce jako pracownikowi dodatku za nadzór nad osobami skazanymi na karę ograniczenia wolności.

W konkluzji powódka wniosła o: zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa zgodnie z żądaniem zawartym w pkt 1 b pozwu oraz o obciążenie pozwanej kosztami procesu, względnie o uchylenie wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Kutnie do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy uzupełniająco dokonał następujących ustaleń faktycznych:

W dniu 17 listopada 2017 r. podczas rozmowy powódki z prezesem, adwokatem D. B. i M. G. (2), prezes zaproponował B. G. (1) porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy w zakresie stanowiska pracy. Zaproponowano powódce pracę na stanowisku starszego inspektora w dziale organizacyjno-pracowniczym. Były to warunki analogiczne do później przedstawionych warunków wypowiedzenia zmieniającego. W związku z tym, iż powódka nie przyjęła warunków porozumienia zmieniającego, pracodawca wręczył jej wypowiedzenie warunków pracy i płacy z 17 listopada 2017 r.

(zeznania świadka M. G. k. 158 v. -189v., dowód z przesłuchania powódki k. 161 -162)

Powyższe ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy poczynił na podstawie materiału zebranego w trakcie postępowania pierwszo-instancyjnego w postaci zeznań świadka M. G. i dowodu z przesłuchania powódki co do okoliczności wręczenia porozumienia zmieniającego. Zdaniem Sądu ustalenie tej okoliczności ma niebagatelne znaczenie w świetle zarzutów stawianych przez skarżącą, zwłaszcza co do okoliczności dotyczących chęci kontynuowania zatrudnienia powódki przez pracodawcę.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jako niezasadna podlega oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest prawidłowe. Sąd Rejonowy właściwie przeprowadził wnikliwe postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Sąd Odwoławczy podzielił ustalenia i rozważania prawne Sądu Rejonowego. Sąd Rejonowy wydał prawidłowe rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa.

Bezzasadny okazał się zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów. Wbrew stanowisku strony apelującej Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnej i wyczerpującej analizy materiału dowodowego, w tym zeznań wskazanych świadków i wywiedzione przez niego konkluzje były trafne. Należy podkreślić, że ocena wiarygodności mocy dowodów przeprowadzonych w sprawie wyraża istotę sądenia w części obejmującej ustalenie faktów, ponieważ obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego, powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia ze świadkami i stronami (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 lutego 1996 r., II CRN 173/95). Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego samego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne. 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, przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Skarżący powinien zatem wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając (zob. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925), a także wskazać, dlaczego w świetle doświadczenia życiowego, wnioski, jakie wywiódł sąd dokonując tej oceny są niewłaściwe. Sformułowany przez skarżącą zarzut uchybienia art. 233 k.p.c. takich uchybień nie wykazuje. Generalnie zarzuty w tym zakresie sprowadzają się do forsowania własnej, korzystnej dla apelującej, oceny stanu faktycznego, zmierzającego do

wykazania, iż pracodawca wręczając powódce wypowiedzenie zmieniające w rzeczywistości miał zamiar rozwiązania z nią stosunku pracy.

Odnosząc się do poszczególnych zarzów wskazywanych przez apelującą w zakresie art. 233 k.p.c. W pierwszej kolejności należy wskazać, iż powódka kwestionuje ocenę zeznań świadków M. G. (2) oraz dowodu z przesłuchania pozwanego – reprezentanta pracodawcy – W. K. (2) oraz co zostało wyrażone w uzasadnieniu apelacji – zeznania M. M. (2). Zarzuty te opierają się m.in. na stwierdzeniu, iż osoby te są zainteresowane osobiście uzyskaniem korzystnego rozstrzygnięcia sporu dla pozwanej spółki, zaś M. M. (2) jest beneficjentem ustania stosunku pracy powódki, ponieważ zajęła ona zajmowane przez nią uprzednio stanowisko. W odpowiedzi na tak postawione zarzuty należy wskazać, iż samo powiązanie świadków z jedną ze stron nie powoduje niejako „automatycznego” uznania ich za niewiarygodnych. Uznanie świadków za niewiarygodnych nie może odbywać się li tylko na podstawie oceny ich zainteresowania wynikiem postępowania. Dopiero sama ocena ich depozycji będzie uprawniała do stwierdzenia, które z osobowych źródeł dowodowych są niewiarygodne. Natomiast same zeznania M. M. (2), M. G. (2), czy też dowód z przesłuchania W. K. (2) nie wykazują się cechami mogącymi świadczyć o ich niewiarygodności. Przede wszystkim należy zauważyć, iż Sąd I instancji nie oparł swojego orzeczenia na ustaleniu, że powódce były składane propozycje odbycia szkoleń, a jedynie stwierdził on, że odmówiła ona kierowaniem połączonym działem organizacyjno-pracowniczym po reorganizacji zakładu pracy z powodu braku wiedzy dotyczącej płac, braku zgody na zajmowanie się płacami i przyjęcie odpowiedzialności za nowy zakres obowiązków. Zatem ewentualne drobne sprzeczności zeznań świadków co do możliwości odbycia szkoleń przez powódkę nie były okolicznością istotną dla rozstrzygnięcia sprawy. Na marginesie należy też wskazać, że brak konkretyzacji pewnych zdarzeń np. pod względem czasowym, a także drobne sprzeczności w samych zeznaniach oraz pomiędzy różnymi zeznaniami nie uzasadniają odmówienia wiarygodności zeznaniom. Brak precyzji zeznań – wbrew stanowisku apelującej – świadczy raczej o ich wiarygodności i spowodowane jest procesem naturalnego zacierania się faktów w pamięci osoby przesłuchiwanej. Odnosząc to do zeznań M. G., czy M. M. – należy wskazać, iż brak konkretyzacji ewentualnych propozycji szkoleń, a także wskazania, iż były propozycje, ale nie wiadomo, czy konkretne świadczy jedynie o tym, iż świadkowie słyszeli o rozmowach prowadzonych na temat kursów i szkoleń.

Sąd Rejonowy również prawidłowo ocenił zeznania powódki i odmówił im wiary co do tego, że wskutek wypowiedzenia zmieniającego utraciłaby ona dodatek za nadzór nad osobami wykonującymi karę ograniczenia wolności w kwocie 170 zł. W związku z tym, iż zarzut ten powiązany jest z zarzutem naruszenia art. 65 § 1 i 2 k.c. polegającego na nieprawidłowej interpretacji wypowiedzenia zmieniającego, Sąd Okręgowy odniesie się do tego zarzutu już w tym miejscu. W pierwszej kolejności należy wskazać, iż § 2 art. 65 k.c. nie będzie miał zastosowania do wypowiedzenia zmieniającego, ponieważ przepis ten odnosi się do umów (czynności prawnych dwustronnych), natomiast wypowiedzenie zmieniające jest oświadczeniem jedynie pracodawcy, zatem jest czynnością prawną jednostronną. Zgodnie z brzmieniem tego przepisu: w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu, zatem oświadczenie pracodawcy zmieniające warunki pracy i płacy będzie interpretowane zgodnie z dyspozycją art. 65 § 1 k.c., stanowiącym iż oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Przepis ten wskazuje w jaki sposób należy dokonywać wykładni oświadczenia woli. Orzecznictwo wskazuje kiedy taka wykładnia jest dopuszczalna i na czym ona polega. Wykładnia tekstu umowy, która wynika z samego jej brzmienia, a które jest jasne i nie nastęcza żadnych trudności interpretacyjnych, nie uzasadnia sięgnięcia do innych reguł wykładni oświadczeń woli stron w tym zakresie. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 28 listopada 2018 r., I ACa 435/18, LEX nr 2610467). Jednocześnie celem wykładni nie jest wykrycie wewnętrznej (subiektywnej) woli danej osoby, jej przeżyć psychicznych czy przekonań, lecz zrozumienie rzeczywistej treści jej działania, zmierzającego do wywołania skutków prawnych. Zakres stosowania metod i kryteriów wykładni jest ograniczony do interpretacji oświadczeń woli stron, czyli do samej treści umowy, a nie do subiektywnego przekonania strony co do jej treści. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2018 r., I PK 28/17, LEX nr 2542286). Odnosząc to do wypowiedzenia zmieniającego należy zauważyć, iż wyraźnie ono wskazuje na to, że umowa o pracę podlega wypowiedzeniu w części dotyczącej stanowiska pracy, podstawy prawnej wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego w kwocie 350 zł. W wypowiedzeniu tym również wskazano, iż wynagrodzenie

zasadnicze w kwocie 4500 zł nie ulega zmianie. W wypowiedzeniu nie odniesiono się w żaden sposób do dodatku za nadzorowanie pracy osób wykonujących karę ograniczenia wolności, ani do żadnych innych dodatków. Skoro zatem, w wypowiedzeniu wskazano enumeratywnie części stosunku pracy ulegające zmianie, nie można uznać, iż zmianie uległ również dodatek za nadzór osób skazanych. Zdaniem Sądu, brzmienie wypowiedzenia jest oczywiste, nieusprawiedliwiające sięganie do innych reguł wykładni, zaś wywodzona przez skarżącą okoliczność utracenia tego dodatku jest jedynie subiektywnym przekonaniem apelującej. Taka wola pracodawcy została również potwierdzona wiarygodnymi zeznaniami W. K. (2).

Apelacja powódki – zarówno w zakresie zarzutów dotyczących naruszenia art. 233 k.p.c., jak i art. 97 § 2¹k.p., art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników zmierza do zakwestionowania stanowiska Sądu meriti odnośnie ustalenia przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powódką, kwalifikacji wypowiedzenia zmieniającego oraz – w konsekwencji – zasadności zastosowania art. 10 ww. ustawy i ustalenia zaistnienia przesłanek do sprostowania świadectwa pracy w zakresie wnioskowanym przez skarżącą. Odnosząc się zatem do tej grupy zarzutów należy przypomnieć, iż Sąd Rejonowy uznał, że wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy była odmowa przyjęcia przez powódkę nowych warunków pracy i płacy.

W tym miejscu należy zatem przypomnieć zarówno art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r., poz.1969), jak i orzecznictwo dotyczące tego przepisu. Zgodnie z art. 1 ust. 1 cytowanej ustawy Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

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

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem". Stosownie zaś do art. 10 ustawy: przepisy art. 5 ust. 3-6 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.

W niniejszej sprawie powódka nie domagała się odprawy według przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, lecz sprostowania świadectwa pracy z uwzględnieniem art. 10 tej ustawy. Jednocześnie kwestią sporną było ustalenie, co stanowiło wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy. Sąd Rejonowy przyjął, że przyczyną wypowiedzenia zmieniającego była odmowa powódki dalszego kierowania działem po reorganizacji. Należy zauważyć, iż nawet przyjmując, że powodem wypowiedzenia zmieniającego były zmiany organizacyjne u pracodawcy tj. przyczyny niedotyczące pracownika, to trzeba mieć na względzie fakt, iż wypowiedzenie zmieniające nie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę. Jak wskazuje orzecznictwo: rozwiązanie stosunku pracy wskutek odmowy przyjęcia przez pracownika zaoferowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym warunków pracy i płacy, nie wyklucza jego prawa do odprawy pieniężnej z art. 8 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeśli zaproponowane warunki dalszego zatrudnienia istotnie odbiegają od dotychczasowych i ich odrzucenie jest obiektywnie usprawiedliwione. Nie można jednak zapominać, że rozwiązanie umowy o pracę przez złożenie oświadczenia o jej wypowiedzeniu (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) różni się od wypowiedzenia zmieniającego, które jest czynnością prawną o zamiarze złożonym (art. 42 § 2 i 3 k.p.). Jego głównym celem jest bowiem przeobrażenie dotychczasowego stosunku pracy, a celem wtórnym - jego rozwiązanie w sytuacji, gdyby pracownik nie wyraził zgody

na zmianę. Pracownik w związku z otrzymaniem wypowiedzenia zmieniającego treść stosunku pracy może wszakże: a) odmówić przyjęcia zaproponowanych warunków i nie odwołać się od wypowiedzenia do sądu pracy; b) odmówić przyjęcia zaproponowanych warunków oraz odwołać się od wypowiedzenia do sądu pracy, żądając uznania jego bezskuteczności, a jeżeli doszło już do rozwiązania stosunku pracy wskutek odmowy, także przywrócenia do pracy lub odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy wskutek niezgodnego z prawem wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.); c) przyjmując zaproponowane warunki i nie odwołując się od wypowiedzenia do sądu pracy, godząc się na zmianę treści stosunku pracy; d/ przyjmując zaproponowane warunki (biernie przez niezłożenie oświadczenia o odmowie ich przyjęcia) i zażądać przed sądem pracy przywrócenia poprzednich warunków pracy (art. 42 § 1 k.p. w związku z art. 45 § 1 k.p.). Wystąpienie skutku rozwiązującego wypowiedzenia warunków pracy i płacy uzależnione jest zatem od woli obydwu stron tego stosunku. Składając wypowiedzenie zmieniające pracodawca musi się liczyć z odmową przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy i płacy, zwłaszcza że w praktyce złożenie takiego oświadczenia ma miejsce wówczas, gdy brak warunków do zawarcia porozumienia zmieniającego. Nieuprawnione jest więc stawianie znaku równości między wypowiedzeniem umowy o pracę a wypowiedzeniem zmieniającym. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2016 r., II PK 281/15, LEX nr 2200601).

Oznacza to, że w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy winien był zbadać, jaki był rzeczywisty zamiar pracodawcy tj., czy była to chęć modyfikacji stosunku pracy, czy rozwiązanie tego stosunku z powódką. Sąd I instancji te okoliczności zbadał i wyczerpująco uzasadnił. Sąd Okręgowy podziela w tym zakresie zarówno ustalenie faktyczne, jak i argumentację. O chęci kontynuacji zatrudnienia z powódką świadczy to, że początkowo proponowano jej stanowisko kierownicze w przeorganizowanym dziale organizacyjno-pracowniczym. Następnie pracodawca zaproponował zmianę warunków pracy i płacy na podstawie porozumienia zmieniającego. Wobec odmowy zawarcia porozumienia przez powódkę, pracodawca wypowiedział jej dotychczasowe warunki pracy i płacy. Nie można przy tym uznać, iż nowo zaproponowane warunki były istotnie mniej korzystne niż praca na poprzednim stanowisku. Wprawdzie powódka pracowałaby na stanowisku niższym w hierarchii niż poprzednio, została by pozbawiona dodatku funkcyjnego w kwocie 350 zł miesięcznie i zostałaby zmieniona podstawa prawna wynagrodzenia zasadniczego, które samo w sobie nie zmieniało się. Zatem realną stratą po stronie powódki było utrata zarobku w kwocie 350 zł miesięcznie oraz utrata prestiżu. Nie znalazła potwierdzenia w materiale dowodowym okoliczność, iż powódka utraciłaby również dodatek za nadzór nad osobami odbywającymi karę ograniczenia wolności. Zatem nowe warunki pracy i płacy nie pogarszały w sposób istotny pozycji pracownika, a co za tym idzie, obiektywnie – nie zmusiły one powódkę do odmowy ich przyjęcia, skutkującego rozwiązaniem umowy o pracę.

Powyższe skutkuje, iż w świetle art. 97 § 2¹ k.p. nie jest możliwe sprostowanie świadectwa pracy powódki w zakresie żądania umieszczenia w nim informacji, iż rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika – art. 30 § 1 k.p. i art. 10 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. W związku z tym, że powódka przegrała postępowanie apelacyjne, jest ona obowiązana do zwrotu pozwanemu kosztów niezbędnych do celowej obrony. W niniejszej sprawie są to jedynie koszty zastępstwa procesowego ustalone na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie. (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zmianami).

Przewodniczący: Sędziowie: