

Sygn. VPa 102/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2019 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska

Sędziowie: SO Beata Łapińska

SO Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

Protokolant: Bożena Sobczyk

po rozpoznaniu w dniu 28 marca 2019 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa W. B.

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

o odprawę pieniężną

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 12 września 2018r. sygn. IV P 54/18

oddala apelację.

SSO Magdalena Marczyńska SSO Beata Łapińska SSO Urszula Sipińska-Sęk

Sygn. akt V Pa 102/18

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. zasądził od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w T. na rzecz powódki W. B. kwotę 4.500 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2018 roku do dnia zapłaty (pkt 1) oraz na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. kwotę 225 tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu (pkt 2) oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2250zł.

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

W. B. na podstawie umowy o pracę z dnia 11 lutego 2016 roku została zatrudniona w firmie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w T. jako pracownik biurowy w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo była to umowa o pracę na okres próbny od 11 lutego 2016 roku do 10 maja 2016 roku, następnie zawarto kolejną umowę na okres próbny od 11 maja 2016 roku do 10 maja 2017 roku, przy czym na podstawie porozumienia z 28 kwietnia 2017 roku dotychczasową umowę na okres próbny od dnia 1 maja 2017 roku zmieniono na umowę o pracę na czas nieokreślony.

Zakres obowiązków W. B. obejmował:

1. ustalanie z szefami firm (...), C. A., (...) J. i (...) N. zapotrzebowania na nową kadrę (cudzoziemców),
2. przeprowadzenie rozmów rekrutacyjnych (telefonicznie i osobiście),
3. pomoc cudzoziemcom w wypełnianiu dokumentacji potrzebnej do procesu rekrutacji,
4. kserowanie dokumentacji cudzoziemców potrzebnej do dalszego procesu zatrudnienia,
5. przygotowanie dokumentacji potrzebnej do zatrudnienia cudzoziemca (oświadczenia, zezwolenia, karty pobytu, przedłużanie zezwoleń, uchylanie zezwoleń, świadectwa kierowcy, skierowania na badania),
6. przygotowanie dokumentacji do przedłużenia zatrudnienia,
7. pisanie pism do urzędów,
8. współpracę ze Strażą Graniczną (pismem informowanie o rezygnacji przez cudzoziemców z zatrudnienia w firmie (...)),
9. przygotowywanie dokumentacji w przypadku kontroli Straży Granicznej,
10. prowadzenie dokumentacji potrzebnej do prawa jazdy (kod 95), w przypadku kontroli udostępniane jej (...),
11. wprowadzanie zmian w tabelach dotyczących terminów ważności dokumentów,
12. Praca na F. – V. w firmie (...),
13. współpraca z planningiem w kwestii wyjazdów kierowców,
14. zgłaszanie działowi kadr gotowości pracownika do zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego,
15. przekazywanie cudzoziemcom ich korespondencji,
16. załatwianie spraw w urzędach związanych z legalnością ich pobytu i pracy,
17. tłumaczenie.

W. B., jako pracownik formy (...) Sp. z o.o., została upoważniona do podpisywania wniosków odnośnie mandatów kierowców i wypełniania formularza oraz kart kierowców w firmach w (...) Spółka Akcyjna (...) Oddział w Polsce, (...) Spółka Akcyjna (...) Oddział w Polsce, (...) Sp. z o.o.

Ponadto W. B. otrzymała odrębne upoważnienia do podpisywania, składania i odbioru dokumentacji związanej z zatrudnianiem cudzoziemców w (...) Urzędzie Pracy w imieniu (...) Spółka Akcyjna (...) Oddział w Polsce, (...) Spółka Akcyjna (...) Oddział w Polsce, (...) Sp. z o.o.

Pismem z dnia 18 kwietnia 2018 roku pracodawca - (...) Sp. z o.o. wypowiedział powódce, z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, dotychczasowe warunki umowy o pracę w ten sposób, że po upływie okresu wypowiedzenia zaproponowano powódce dodanie do jej dotychczasowych obowiązków: odbioru i wysyłki poczty, obsługi e-mail, obsługi urządzeń biurowych, zamawianie artykułów biurowych, chemicznych, spożywczych do biura, wypisywanie delegacji kierowców, odbiór połączeń telefonicznych wraz z ich przekierowaniem, zamawianie kuriera krajowego i międzynarodowego, obowiązki administracyjne, obsługę archiwum, przyjmowanie interesantów i kierowanie ich do poszczególnych działów, segregacji dokumentów w dziale faktur.

Pozostałe warunki umowy o pracę, w tym wynagrodzenie powódki, nie uległy zmianie.

W tym samym dniu (18 kwietnia 2018 roku) W. B. złożyła pisemne oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków zatrudnienia.

Dotychczas obowiązki wymienione w piśmie pracodawcy z 18 kwietnia 2018 roku wykonywała recepcjonistka, która miała zostać przeniesiona do działu faktur.

Dwumiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 4.500 zł netto.

Sąd Rejonowy podniósł, że w orzecznictwie sądowym, rozwiązanie stosunku pracy w następstwie odmowy przyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym nie wyklucza uznania, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z przyczyn nie dotyczących pracownika, zaś ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy należy do sądu rozpoznającego sprawę i jest kwestią ustaleń faktycznych. Dokonując takiej oceny, sąd powinien wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy, rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć, a także mieć na uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach. Rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Zasadnicze znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 kwietnia 2012 roku, I PK 144/11).

Sąd Rejonowy stwierdził, że w okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy powódce zaproponowano nowe warunki pracy, czego uzasadnieniem miała być „reorganizacja stanowisk pracy w celu optymalizacji zatrudnienia”. Zaproponowanych warunków W. B. nie przyjęła, co – zgodnie z art. 42 § 3 k.p. - skutkowało rozwiązaniem umowy o pracę z upływem okresu wypowiedzenia. W ocenie Sądu Rejonowego odmowa przyjęcia zaproponowanych nowych warunków pracy przez powódkę była uzasadniona. Nowe warunki pracy polegały na dodaniu powódce do jej dotychczasowego, szerokiego zakresu obowiązków, zadań wykonywanych dotąd przez recepcjonistkę. W. B. miałyby zatem samodzielnie wykonywać pracę w rozmiarze świadczonym dotąd przez dwóch pracowników, przy pozostawieniu wynagrodzenia na dotychczasowym poziomie. Sąd Rejonowy dodał, że zaproponowane powódce dodatkowe obowiązki nie pozostawały w bezpośrednim związku z jej dotychczasowym zakresem czynności. Co więcej, w pewnej części – niezależnie od rozmiaru tych obowiązków - niemożliwe było ich pogodzenie. Dodatkowe obowiązki wskazywały na konieczność stałego przebywania w siedzibie firmy, a wykonywane przez W. B. dotąd czynności (które jej pozostawiono), w szczególności związane z zatrudnianiem cudzoziemców, wymagały wyjazdów do Urzędu Wojewódzkiego, czy (...) Urzędu Pracy. Ponadto przygotowywanie i prowadzenie związanej z zatrudnieniem cudzoziemców dokumentacji wymaga zdaniem Sądu Rejonowego poświęcenia odpowiedniego czasu i uwagi. Nie są to typowe biurowe czynności techniczne, trudno zatem według Sądu Rejonowego uznać za realną możliwość należytego wykonywania przez W. B. obowiązków w nowym, poszerzonym zakresie. W ocenie Sądu Rejonowego, wbrew twierdzeniom pozwanego pracodawcy, nie sposób przyjąć, że zaproponowane powódce nowe warunki były atrakcyjne i obiektywnie do przyjęcia. Wręcz przeciwnie nowe obowiązki w tak dalece niekorzystny sposób odbiegały od dotychczasowych warunków pracy, że odmowę ich przyjęcia Sąd Rejonowy uznał za uzasadnioną. Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że nie można czynić powódce zarzutu, że nie odwołała się od wypowiedzenia zmieniającego. Odwołanie było jedną z możliwości, z której W. B. nie musiała skorzystać. Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy było czynnością dokonaną przez pracodawcę, a zatem pracodawca winien liczyć się z możliwością odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych nowych warunków i wiążącymi się z tym skutkami. Prowadzi to do wniosku, że stosunek pracy powódki z pozwanym pracodawcą uległ rozwiązaniu z przyczyn nie dotyczących pracownika i przyczyny te stanowiły wyłączny powód rozwiązania stosunku pracy z powódką. Uzasadnionym jest zatem żądanie zapłaty odprawy pieniężnej, której wysokość w przypadku W. B. odpowiada jej dwumiesięcznemu wynagrodzeniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustęp 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r., poz. 1474 ze zm.) zasądził od strony pozwanej - (...) Sp. z o.o. z siedzibą w T. na rzecz powódki W. B. kwotę 4.500 zł netto tytułem odprawy pieniężnej, z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2018 roku do dnia zapłaty. Sama wysokość żądanej odprawy, odpowiadająca dwumiesięcznemu wynagrodzeniu powódki nie była przez stronę pozwaną kwestionowana (por. protokół rozprawy k. 24 odwrót).

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w punkcie 1. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.250 zł netto.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz.U. z 2018 r., poz. 300 ze zm.) w zw. z art. 98 § 1 k.p.c. zasądając od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w T. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim kwotę 225 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była ustawowo zwolniona.

Wyrok zaskarżył w całości apelacją pełnomocnik pozwanego wnosząc o jego zmianę i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu. Wyrokowi zarzucił:

- obrazę art. 233§1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonego materiału dowodowego, a w szczególności dotychczasowego zakresu obowiązków dodanych powódce w wypowiedzeniu warunków pracy, skutkujący błędnym uznaniem, iż obowiązki te nie pozostają ze sobą w bezpośrednim związku, co mogło mieć wpływ na wynik sprawy,

- obrazę art. 233§1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, przejawiające się uznaniem, iż nowe warunki pracy w dalece niekorzystny sposób odbiegały od dotychczasowych warunków pracy, co mogło mieć wpływ na wynik sprawy,

- błąd w ustaleniach faktycznych, który mógł mieć wpływ na treść rozstrzygnięcia przejawiający się bezzasadnym uznaniem, iż dokonana odmowa przyjęcia nowych warunków pracy była obiektywnie uzasadniona;

Pełnomocnik pozwanego wniósł o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków D. S., M. J. i D. K. na okoliczność faktycznego zakresu czynności i podziału kompetencji pomiędzy powódką i jej współpracownikami, relacji międzyludzkich i atmosfery w pracy podczas zatrudnienia powódki oraz sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę i osoby z współpracującego z nią zespołu.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanego jest bezzasadna.

Poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne są pełne, prawidłowe i wystarczające do merytorycznego rozpoznania apelacji, dlatego Sąd Okręgowy ustalenia te podziela i przyjmuje za własne.

Rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest trafne i znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawnych, a oceniając zebrane dowody Sąd I instancji nie przekroczył granic ich swobodnej oceny zgodnie z art. 233§1 k.p.c. W myśl bowiem tego przepisu Sąd ocenia wiarygodność o moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia całego materiału.

Podkreślić należy, że w orzecznictwie nie ma rozbieżności co do tego, iż dla skuteczności postawienia zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. niezbędne jest wykazanie, przy użyciu argumentów jurydycznych, że sąd pierwszej instancji naruszył zasady oceny materiału dowodowego uchylając podstawowym regułą logicznego myślenia, doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów. Zmiana ustaleń przez sąd odwoławczy nastąpić

może zupełnie wyjątkowo, w razie oczywistej błędności oceny materiału mającego jednoznaczną wymowę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2003 r., IV CK 183/02, LEX nr 164006).

W apelacji zarzut naruszenia art. 233 § k.p.c. oparty jest na innej ocenie przywołanych przez stronę dowodów i budowaniu w tym zakresie alternatywnego stanu faktycznego. Okoliczność, że apelujący przeprowadzone dowody ocenia inaczej i wyprowadza z nich inne wnioski, nawet gdyby były one także prawidłowe z punktu widzenia logicznej poprawności oraz zgodności z zasadami doświadczenia życiowego, nie może doprowadzić do skutecznego zanegowania ustaleń dokonanych przez Sąd pierwszej instancji.

Okoliczność, iż Sąd Rejonowy stwierdził, że dodatkowe obowiązki nałożone na powódkę w wypowiedzeniu zmieniającym nie pozostawały w bezpośrednim związku z dotychczasowymi obowiązkami, nie miała decydującego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. U podstaw uznania przez Sąd Rejonowy braku przyczynienia powódki do rozwiązania stosunku pracy, było ustalenie, że zaproponowane powódce przez pozwanego zmienione warunki pracy w daleko niekorzystny sposób odbiegały od dotychczasowych warunków pracy. Sąd Rejonowy był uprawniony do takiej oceny materiału dowodowego biorąc pod uwagę zasady logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Kontrargumentacja pozwanego jest li tylko gołosłowną polemiką z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego i jako taka nie może odnieść zamierzonego skutku.

Zwiększenie zakresu obowiązków przy utrzymaniu płacy na tym samym poziomie jest niewątpliwie zmianą na niekorzyść pracownika. Jeśli zważyć, że przydzielony powódce dodatkowy zakres obowiązków uprzednio wykonywała pracownica zatrudniona na cały etat recepcjonistki, to należy podzielić stanowisko Sądu Rejonowego, że zmiana warunków pracy była poważną zmianą na niekorzyść powódki. Nałożony bowiem na powódkę zakres obowiązków – jak podkreślała powódka - nie był możliwy do zrealizowania w normowanym czasie pracy. Tymczasem pracodawca powinien dostosować zakres obowiązków do obowiązującego pracownika czasu pracy, mając na względzie, że zakres obowiązków winien być tak ustalony, aby był możliwy do zrealizowania w normowanym czasie pracy. Praca w nadgodzinach powinna być bowiem wyjątkiem, a nie zasadą. Powódka zeznała, że miała problem z realizacją nawet dotychczasowego znacznie węższego zakresu obowiązków w normowanym czasie pracy, co zgłaszała przełożonym, prosząc o przydzielenie jej do pomocy dodatkowego pracownika. Pracodawca tymczasem dołożył jej jeszcze kolejne obowiązki, które uprzednio wykonywała pracownica w ramach całego etatu. A zatem powódka została obciążona obowiązkami, które uprzednio wykonywało dwóch pracowników zatrudnionych na cały etat. Realizacja tak szerokiego zakresu obowiązków w normowanym czasie pracy – jak wynika z zeznań powódki - nie była możliwa. Pracodawca winien zdawać sobie z tego sprawę. Zdaniem powódki pracodawca w ten sposób chciał doprowadzić do jej zwolnienia dyscyplinarnego. Niemożliwym było bowiem należyte wykonanie tak szerokiego zakresu obowiązków.

Pozwany chcąc zwolnić się z obowiązku wypłaty powódce odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w wyniku zmian organizacyjnych, winien udowodnić, iż powódka odmawiając przyjęcia nowych warunków przyczyniła się do rozwiązania umowy o pracę, gdyż nowe warunki pracy były dla niej odpowiednie. Tymczasem pozwany wyszedł z błędnego przekonania, że samo nie przyjęcie przez powódkę zmienionych warunków pracy, jest wystarczające do uznania, że przyczyniła się ona do rozwiązania stosunku pracy, co wyklucza jej prawo do odprawy. Dlatego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji pozwany był całkowicie bierny dowodowo i nie wskazał poza reorganizacją stanowisk pracy w celu optymalizacji zatrudnienia, a zatem poza przyczyną leżącą po stronie pracodawcy, jakiegokolwiek innej przyczyny, która ległaby u podstaw wypowiedzenia zmieniającego, które to doprowadziło powódkę do rozwiązania stosunku pracy. Nie podważył także zeznań powódki, że nowy zakres obowiązków był możliwy do realizacji w normowanym czasie pracy. Wręcz przeciwnie z apelacji wynika, że pozwany dokonując wypowiedzenia miał świadomość, że dodanie nowych obowiązków spowoduje, że powódka będzie mogła poświęcać mniej czasu na wcześniejsze. Co więcej pozwany przyznaje, że jeżeli byłaby taka potrzeba, z pewnością część z dotychczas wykonywanych obowiązków przez powódkę przejęłaby inna osoba. A zatem nawet pozwany dostrzega, że zakres dodatkowych obowiązków nałożonych na powódkę w wypowiedzeniu zmieniającym był bardzo szeroki.

Dopiero w apelacji pozwany próbując przerzucić ciężar rozwiązania stosunku pracy na powódkę, wskazuje na negatywne cechy jej charakteru takie jak konfliktowość i trudne relacje ze współpracownikami, zgłaszając na te

okoliczności świadków: D. S., M. J. i D. K.. Wnioski te Sąd Okręgowy na podstawie art. 381 k.p.c. pominął jako spóźnione. Strona pozwana powinna i mogła powołać w/w wnioski dowodowe w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji. Nic nie stało na przeszkodzie ich zgłoszenia na tym etapie. Wówczas też zachodziła potrzeba ich powołania w sprawie.

Na marginesie należy podnieść, że skoro pozwany uważał, że konfliktowość powódki negatywnie wpływa na realizację obowiązków pracowniczych i uniemożliwia jej dalsze zatrudnienie, to winien skorzystać z wypowiedzenia definitywnego, a nie zmieniającego. Pozwany z tego uprawnienia nie skorzystał, ale zaproponował powódce tak niekorzystne warunki pracy, by sama ich nie przyjęła. Czyni to uprawnionym wniosek, że wypowiedzenie zmieniające faktycznie zmierzało do zakończenia stosunku pracy. Nikt bowiem rozsądnie oceniający sprawę nie przyjąłby na siebie podwójnego zakresu obowiązków przy niezmienionej płacy. W takiej sytuacji odmowa przyjęcia zmienionych warunków pracy nie może być uznana za współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Tymczasem nie przyjęcie nowych warunków pracy tylko wówczas można traktować jako współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, jeżeli pracownik nie przyjmuje nowych warunków, pomimo że zaproponowano mu odpowiednią pracę. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że zaproponowane powódce nowe warunki pracy nie były dla niej odpowiednie z uwagi na ilość nałożonych obowiązków oraz nieadekwatność płacy do obowiązków. Odmowa przyjęcia nieodpowiednich dla pracownika warunków pracy zaoferowanych przez pracodawcę, nie pozbawia go prawa do odprawy pieniężnej.

W myśl bowiem art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia przysługuje odprawa, a jej wysokość jest uzależniona od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Przepis art. 8 cyt. ustawy stosuje się (na mocy art. 10 tejże ustawy) odpowiednio także 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 ustawy. Zwolnienie pracownika w trybie art. 10 ustawy (w trybie tzw. zwolnień indywidualnych) rodzi prawo do odprawy pieniężnej, gdy przyczyny leżące po stronie pracodawcy stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania z nimi stosunków pracy.

Z treści wypowiedzenia warunków pracy, które legło u podstaw rozwiązania stosunku pracy wynika, że jego przyczyną była reorganizacja stanowisk pracy w celu optymalizacji zatrudnienia, a zatem przyczyna leżąca po stronie pracodawcy.

Skoro zatem odmowa przyjęcia zmienionych warunków pracy, jak ustalił Sąd Rejonowy, nie stanowiła współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy, a pracodawca nie wykazał innej poza zamianami organizacyjnymi przyczyny wypowiedzenia warunków pracy leżącej po stronie powódki, to brak było podstaw do pozbawienia powódki prawa do odprawy pieniężnej, o co wnosił pozwany.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.