

Sygn. akt **VII Pa 18/16**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 czerwca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodnicząca:	SSO Anna Łączna
Sędziowie:	SSO Agnieszka Klafetka SSR del. Anna Ruszkowska (spr.)
Protokolant:	st.sekr.sądowy Izabela Gołębiowska

po rozpoznaniu w dniu 17 czerwca 2016 r. w Szczecinie

sprawy S. P.

przeciwko P. Opiekuńczo - Wychowawczej nr 6 w S.

o sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji powoda S. P.

od wyroku Sądu Rejonowego w Stargardzie Szczecińskim - IV Wydziału Pracy

z dnia 29 października 2015 r. sygn. akt **IV P 61/15**

I. oddala apelację;

II. zasądza od powoda S. P. na rzecz pozwanej P. Opiekuńczo - Wychowawczej nr 6 w S. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO Agnieszka Klafetka SSO Anna Łączna SSO Anna Ruszkowska

Sygnatura akt VII Pa 18/16

UZASADNIENIE

S. P. w pozwie złożonym w dniu 30.01.2014 r. wniósł przeciwko P. Opiekuńczo-Wychowawczej nr 6 w S. o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 2 stycznia 2014 roku poprzez zastąpienie sformułowania: „za wypowiedzeniem przez pracodawcę, na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy” sformułowaniem: „za wypowiedzeniem przez pracodawcę, na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy z przyczyn niedotyczących pracownika”.

W uzasadnieniu wskazał, że w dniu 9 stycznia 2014 roku otrzymał od byłego pracodawcy świadectwo pracy. Zawarte w nim było wskazanie, że stosunek pracy ustał poprzez wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy. W dniu 16 stycznia 2014 roku S. P. wystosował do byłego pracodawcy wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. W odpowiedzi – w dniu 23 stycznia 2014 roku – otrzymał odmowę sprostowania. Zdaniem powoda, z uwagi na to, że rozwiązanie stosunku pracy nie było przez niego zawinione okoliczność tego rodzaju powinna być ujęta w treści świadectwa pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu wskazano, że przedłożone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę było spowodowane zmianą przepisów dotyczących funkcjonowania domów dziecka. W rezultacie pismem z dnia 2 września 2013 roku pracodawca dokonał wypowiedzenia zmieniającego warunków pracy i płacy powodowi. W dniu 13 listopada 2013 roku S. P. nie wyraził zgody na przyjęcie nowych warunków pracy i płacy. Z kolei pismem z dnia 4 grudnia 2013 roku powód skierował do pozwanej kolejne pismo, w którym poinformował, że anuluje pismo dot. braku zgody na nowe warunki pracy i płacy. Strona pozwana wskazała, że za skuteczne uznała pismo powoda o nieprzyjęciu nowych warunków pracy i płacy z dnia 13 listopada 2013 roku i podjęła czynności celem zatrudnienia nowego pracownika – wychowawcę na miejsce powoda. W rezultacie wypowiedzenie nastąpiło zgodnie z prawem, a określona w świadectwie pracy podstawa prawna jest prawidłowa. Zdaniem pozwanej, w świetle art. 97 § 2¹ i § 3 k.p. powództwo jest bezprzedmiotowe.

Nadto z ostrożności procesowej, na wypadek gdyby Sąd uznał zasadność powództwa, pozwana wskazała, iż rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia może stanowić współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Pismem z dnia 5 czerwca 2014 roku strona powodowa zmodyfikowała żądanie, wnosząc o sprostowanie świadectwa pracy z 02.01.2014 r. poprzez zastąpienie zapisu pkt 3 „za wypowiedzeniem przez pracodawcę, na podstawie art. 30 par. 1 pkt 2 k.p.”, zapisem „za wypowiedzeniem przez pracodawcę, na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela” a w razie nie uznania za zasadne ww. sprostowania, zastąpienie dotychczasowego zapisu z pkt 3 świadectwa, zapisem „za wypowiedzeniem przez pracodawcę na podstawie art. 30 par. 1 pkt 2 k.p. z przyczyn niedotyczących pracownika”.

Strona pozwana wniosła o oddalenie również zmienionego powództwa.

Na rozprawie w dniu 27.08.2015 r. wezwano do udziału w sprawie w charakterze pozwanego P. Opiekunco-Wychowawcą nr 6 w S..

Wyrokiem z dnia 29 października 2015 roku Sąd Rejonowy w Stargardzie Szczecińskim oddalił powództwo oraz zasądził od powoda S. P. na rzecz pozwanego P. Opiekunco-Wychowawczej nr 6 w S. kwotę 135 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

S. P. został zatrudniony od 23 maja 2001 roku w (...) nr (...) w S. przy ulicy gen. A. na stanowisku wychowawcy-stażysty. Kolejnymi umowa o pracę przedłużano ten stosunek pracy. Umową o pracę z dnia 31 sierpnia 2002 roku, od dnia 1 września 2002 roku S. P. został zatrudniony na czas nieokreślony na stanowisku wychowawcy z wymiarem czasu pracy określonym na 26 godzin tygodniowo.

Aktem nadania z dnia 28 sierpnia 2006 roku S. P. uzyskał stopień nauczyciela mianowanego.

W związku z uzyskaniem stopnia nauczyciela mianowanego stosunek pracy S. P. oparty na umowie o pracę na czas nieokreślony, z dniem 1 września 2006 roku przekształcił się w stosunek pracy na podstawie mianowania.

Od 1 września 2012 roku wysokość wynagrodzenia zasadniczego S. P. wynosiła 2647 zł. Od dnia 1 czerwca 2013 roku powód otrzymywał dodatek stażowy w wysokości 13% wynagrodzenia zasadniczego. W okresie od 1 kwietnia do 30 września 2012 roku S. P. otrzymywał dodatek motywacyjny w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego.

Od lipca do grudnia 2013 roku S. P. otrzymywał wynagrodzenie w kwocie ok. 3652 zł miesięcznie. Składało się na nie: wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatki za wysługę lat oraz za pracę w trudnych warunkach.

Z dniem 1 stycznia 2012 roku weszła w życie ustawa z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej. Zgodnie z art. 237 ust. 1 tej ustawy, w stosunku do wychowawców zatrudnionych w placówkach opiekuńczo-wychowawczych na podstawie ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, w brzmieniu obowiązującym do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela stosuje się przez okres 2 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, tj. do 31 grudnia 2013 roku.

Stosownie do art. 237 ust. 2 ww. ustawy, wychowawcy zatrudnieni w placówkach opiekuńczo-wychowawczych na podstawie ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, po upływie 2 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, stają się pracownikami samorządowymi w rozumieniu ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

Stosownie do treści art. 228 i art. 229 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej domy dziecka zostały przekształcone w placówki opiekuńczo-wychowawcze w rozumieniu tej ustawy. Na organy samorządu terytorialnego, którym podlegały te placówki włożono obowiązek dostosowania funkcjonowania domów dziecka do zapisów ww. ustawy.

W wykonaniu tych obowiązków Rada Powiatu w S.:

- uchwałą nr XIX/267/12 z dnia 30 maja 2012 roku przekształciła (...) nr (...) w S. w jednostkę budżetową Powiatu (...), tj. Placówkę Opiekuńczo-Wychowawczą nr 5 w S. przy ulicy (...) oraz P. Opiekuńczo-Wychowawczą nr 6 w S. przy ulicy gen. A.,

- uchwałą nr XX/290/12 z dnia 27 czerwca 2012 roku utworzyła Centrum (...) w S. jako jednostkę budżetową Powiatu (...), powołaną do obsługi ekonomiczno-administracyjnej i organizacyjnej placówek opiekuńczo-wychowawczych, dla których Powiat (...) jest podmiotem prowadzącym,

- uchwałą nr XIX/275/12 z dnia 30 maja 2012 roku uchwaliła Statut P. Opiekuńczo-Wychowawczej nr 6 w S., zgodnie z którym placówka jest pracodawcą dla zatrudnionych w niej pracowników, a prawa i obowiązki pracodawcy realizuje Dyrektor Centrum (...) w S.,

- uchwałą nr 1535/12 z dnia 13 września 2012 roku uchwaliła Regulamin Organizacyjny P. Opiekuńczo-Wychowawczej nr 6 w S., określając m.in. stanowiska pracy w tej placówce oraz zakres obowiązków zatrudnionych na tych stanowiskach pracowników.

Zarządzeniem nr 8/12 Dyrektora Centrum (...) w S. z dnia 21 sierpnia 2012 roku ustalono Regulamin wynagradzania pracowników P. Opiekuńczo-Wychowawczej nr 6 w S.. Zgodnie z załącznikiem nr I do tego zarządzenia młodszy wychowawca otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z kategorią zaszeregowania XIII-XV, wychowawca – XIV-XVI, starszy wychowawca – XV-XVII, zaś starszy wychowawca-koordynator – XVI-XVIII.

Zgodnie z kategorią zaszeregowania XIII wynagrodzenie zasadnicze wynosi od 1400 zł do 4000 zł, XIV – od 1450 zł do 4200 zł, XV – od 1500 zł do 4400 zł, XVI – od 1550 zł do 4600 zł, XVII – od 1600 zł do 4800 zł, XVIII – od 1650 zł do 5200 zł.

Pismem z dnia 13 sierpnia 2012 roku, doręczonym powodowi w dniu 17 sierpnia 2012 roku, Dyrektor (...) nr (...) w S. zawiadomił S. P. w trybie przewidzianym przez art. 23¹ § 3 k.p., że z dniem 1 października 2012 roku nastąpi przejście zakładu pracy, tj. (...) nr (...) w S. na nowego pracodawcę – Centrum (...) w S., zaś S. P. od dnia 1 października 2012 roku staje się pracownikiem P. Opiekuńczo-Wychowawczej nr 6 w S. przy ulicy gen. A..

W związku z tym, że zgodnie z treścią art. 237 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 roku o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, pracownicy placówek opiekuńczo- wychowawczych mieli się stać od 01.01.2014 r. pracownikami samorządowymi, Dyrektor Centrum (...) w S. zdecydowała o wręczeniu im wypowiedzeń zmieniających warunki pracy i płacy. Takie wypowiedzenie zostało doręczone S. P. w dniu 3 września 2013 roku. Wskazano w nim, że w związku z art. art. 237 ust. 1 ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, wypowiada się umowę z mianowania z dnia 01.09.2006 r. , którą przekształca się z mocy prawa w stosunek pracy na podstawie umowy o pracę w rozumieniu ustawy z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie z dniem 31.12.2013 r. Po upływie okresu wypowiedzenia z dniem 01.01.2014 r. zaproponowano powodowi zatrudnienia na stanowisku starszego wychowawcy, w wymiarze 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, wynagrodzenie zasadnicze wg kategorii XVII tj. 2150 zł. miesięcznie, dodatek stażowy w wysokości 13%. W piśmie tym wskazano, że okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące ze skutkiem na 31 grudnia 2013 roku, że połowa okresu wypowiedzenia mija 16 listopada 2013 roku i do tego dnia powód ma czas na złożenie oświadczenia w przedmiocie przyjęcia lub odmowy przyjęcia tych warunków – pod rygorem przyjęcia, że wyraża na nie zgodę, gdyby takiego oświadczenia nie złożył. Pouczono powoda o 7-dniowym terminie na złożenie odwołania do sądu pracy.

Kwotę wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2150 zł. miał przyznaną pracownik pozwanej zatrudniony na stanowisku starszego wychowawcy i kwotę tę zaproponowano w wypowiedzeniu zmieniającym wszystkim pracownikom na stanowiskach równorzędnych, w tym i powodowi, gdyż brak było środków na wypłatę wyższych wynagrodzeń a dodatkowo nie chciano się narazić na zarzut nierównego traktowania pracowników w zakresie wysokości wynagrodzenia.

Pismem z dnia 13 listopada 2013 roku, które wpłynęło do pozwanej w dniu 14.11.2014 r., S. P. oświadczył pracodawcy, że nie wyraża zgody na nowe warunki zatrudnienia. Wskazał, że powinno się stosować do jego osoby do dnia 01.01.2014 r. przepisy Karty Nauczyciela i na podstawie art. 20 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela przysługuje mu sześciomiesięczna odprawa.

Powód nie przyjął proponowanych warunków gdyż chciał otrzymać sześciomiesięczną odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

W piśmie, które wpłynęło do pozwanej w dniu 04.12.2013 r., S. P. wskazał, że została wydana opinia przez biuro prawne sejmury informująca, że nie należą się odprawy dla nauczycieli mianowanych, w związku z czym akceptuje zaproponowane warunki pracy i płacy. Powód pismo to złożył jak tylko dowiedział się, że nie otrzyma odprawy.

Dyrektor Centrum (...) w S. nie przyjął oświadczenia powoda z dnia 4 grudnia 2013 roku. Podjął już działania mające na celu zatrudnienie innego pracownika na stanowisku wychowawcy.

Pozwana placówka wydała powodowi świadectwo pracy w dniu 9 stycznia 2014 roku, wskazując w jego treści, że podstawą rozwiązania stosunku pracy jest art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

Pełnomocnik powoda wniósł w dniu 16 stycznia 2014 roku do pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy. Pozwana placówka pismem z 22.01.2014 r., które pełnomocnik otrzymał w dniu 23.01.2014 r., odmówiła sprostowania.

W oparciu o powyższe ustalenia Sąd Rejonowy uznał, iż zgłoszone przez powoda powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd ten wskazał, iż spór w sprawie dotyczył ustalenia prawidłowości zapisu w pkt 3 świadectwa pracy powoda z dnia 02.01.2014 r..

Zgodnie z art. 97 § 1 k.p. w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Art. 97 § 2¹ k.p. stanowi, że pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie

nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Z materiału zgromadzonego w sprawie wynika, że powód świadectwo pracy otrzymał w dniu 09.01.2014 r., w dniu 16.01.2014 r. wniósł o jego sprostowanie, 23.01.2014 r. otrzymał informację o odmowie sprostowania i pozew do sądu złożył w dniu 30.01.2014 r.. Strona pozwana terminów powyższych nie zakwestionowała, zatem przyjęć należy, że przewidziany prawem tryb wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy został zachowany.

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

Uzupełnieniem tego przepisu jest regulacja zawarta w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydania i prostowania. Zgodnie z § 1 ust. 1 tego rozporządzenia, w świadectwie pracy, oprócz informacji określonych w art. 97 § 2 Kodeksu pracy, zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczące: 1) wymiaru czasu pracy pracownika w czasie trwania stosunku pracy, 1a) podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, 2) urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, 3) wykorzystania dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy, 4) należności ze stosunku pracy uznanych i nie zaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania tego stosunku, z powodu braku środków finansowych, 5) okresu korzystania z urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia, 6) wykorzystanego urlopu wychowawczego, 7) liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, 8) wykorzystania w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy, zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 Kodeksu pracy, 9) okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy, 10) okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych, 11) okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, 12) okresów nieskładkowych, przypadających w okresie zatrudnienia, którego dotyczy świadectwo pracy, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty, 13) danych, które są zamieszczane na żądanie pracownika.

W załączniku do tego rozporządzenia zawarty jest wzór świadectwa pracy, z którego wynika, że w pkt 3a świadectwa zapis obejmuje tryb i podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy. W załączniku tym w części dotyczącej sposobu wypełniania świadectwa pracy podano, że w ust. 3 lit. a pracodawca podaje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 30 par. 1 Kodeksu pracy, a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia- dodatkowo wskazuje stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie.

Sąd Rejonowy powołał się też na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17.10.2006 r. wydany w sprawie II PK 35/06, LEX nr 950619, w którym orzeczono, że odmowa przyjęcia wypowiedzenia zmieniającego nie jest równoznaczna z wypowiedzeniem umowy przez pracownika, lecz w takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę odpowiada wypowiedzeniu umowy przez pracodawcę. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 14.04.2008 r., w sprawie IIPK 362/07, LEX nr 837062.

W świetle powyższego, w ocenie Sądu Rejonowego, zawarty w pkt 3 świadectwa pracy powoda zapis „za wypowiedzeniem przez pracodawcę, na podstawie art. 30 par. 1 pkt 2 Kodeksu Pracy”, jest prawidłowy.

Sąd I instancji uznał, iż nie podlega uwzględnieniu żądanie powoda wskazujące, że podstawą rozwiązania stosunku pracy jest art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Przepis ten stanowi, że dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji

szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

Z materiału zgromadzonego w sprawie wynika, że powód od dnia 01.10.2012 r. był pracownikiem P. Opiekuńczo-Wychowawczej nr 6 w S. a przyczyną wypowiedzenia zmieniającego, które doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy nie były żadne zmiany organizacyjne tej placówki, ani zmniejszenie liczby jej wychowanków tylko zmiana statusu pracowniczego powoda, który od dnia 01.01.2014 r. miał stać się pracownikiem samorządowym.

Sąd Rejonowy uznał, iż nie było zasadne również żądanie ewentualne tj. umieszczenie w świadectwie zapisu, że wypowiedzenie nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika.

W świetle wskazanej wyżej treści art. 97 § 2 k.p. i rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydania i prostowania, brak jest podstawy aby pracodawca umieszczał w świadectwie pracy w pkt 3 rodzaj przyczyny, z powodu której doszło do rozwiązania stosunku pracy, np. z przyczyn nie dotyczących pracownika, tak jak wnosił o to powód. Na podstawie wskazanych wyżej przepisów, w świadectwie pracy zamieszcza się tylko informacje dotyczące podstawy prawnej rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy tj. tryb i podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy i jak wyjaśniono w załączniku do rozporządzenia z 15.05.1996 r., należy podać jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 30 § 1 k.p. a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia – dodatkowo stroną stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie. Jeżeli zatem rozwiązanie stosunku pracy następuje w z przyczyn dotyczących zakładu pracy a wynikających np. z ustawy o rozwiązywaniu stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników lub z przyczyn wskazanych w art. 20 KN to pracodawca powinien jako podstawę prawną wskazać odpowiedni przepis wskazanej ustawy czy też art. 20 KN. Brak natomiast podstawy prawnej do tego aby umieszczał zapis „z przyczyn nie dotyczących pracownika”.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, iż niezależnie od powyższego stwierdzić należy, rozwiązanie z powodem stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika.

W wyroku wydanym w sprawie I PR 335/90, w dniu 09.11.1990 r., LEX nr 13607, Sąd Najwyższy orzekł, że jeżeli pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą po stronie zakładu pracy.

Z materiału zgromadzonego w sprawie wynika, że powód nie przyjął zaproponowanych warunków nie dlatego, że były one niedogodne (obniżenie wysokości wynagrodzenia zasadniczego, zwiększenie wymiaru czasu pracy) ale dlatego, że chciał otrzymać sześciomiesięczną odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy. Wprawdzie w toku postępowania pełnomocnik powoda i powód na rozprawie w dniu 01.10.2015 r. wskazywali, że powód nie przyjął nowych warunków bo były one gorsze od dotychczasowych ale na uwadze należy mieć pierwsze zeznania złożone przez powoda w dniu 21.05.2014 r., kiedy powiedział, że nie przyjął nowych warunków ponieważ chciał otrzymać sześciomiesięczną odprawę. Powyższe zeznania korespondują z późniejszymi złożonymi w dniu 15.10.2014 r. i treścią pisma z 13.11.2013 r., w którym powód podaje, że nie zgadza się na nowe warunki i wskazuje, że przysługuje mu sześciomiesięczna odprawa oraz pisma z 04.12.2013 r., w którym zgadza się na nowe warunki, gdyż doszła do niego informacja, że nie przysługuje mu odprawa.

W świetle powyższego przyjąć należy, że do rozwiązania stosunku pracy doszło również z przyczyn dotyczących pracownika, który nie zaakceptował nowych warunków pracy, gdyż chciał otrzymać odprawę z tytułu rozwiązania

stosunku pracy, błędnie przyjmując, że powinna być mu wypłacona. Stąd też, w ocenie Sądu Rejonowego, powództwo zarówno główne jak i ewentualne podlegały oddaleniu.

Sąd Rejonowy wskazał też, że pomimo, iż J. K. jak i świadek U. Z. zeznały, że były zastrzeżenia do pracy powoda, to sąd nie uznał, że przyczyną wypowiedzenia zmieniającego w zakresie obniżenia wynagrodzenia powoda, była zła jakość wykonywanej przez niego pracy. Pozostawałoby to bowiem w wyraźnej sprzeczności z zeznaniami J. K. złożonymi w dniu 01.10.2015 r., kiedy powiedziała, że rozmawiała z przedstawicielami Starostwa czy jest możliwość od 01.01.2014 r. podniesienia płac pracowników do poziomu wynagrodzenia powoda ale nie było na to środków. W konsekwencji aby zapewnić równe traktowanie wszystkich pracowników, wynagrodzenia pracowników, w tym i powoda ustalono na kwotę 2150 zł.

Powoda jako przegrywającego sprawę Sąd rejonowy, zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c., obciążył kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, które ustalono na podstawie § 11 ust. 1 pkt 3 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2002.163.1349 ze zm.) i składa się na nie kwota 60 zł wynagrodzenia pełnomocnika za pierwszą instancję, 30 zł tytułem zwrotu opłaty od apelacji wniesionej przez stronę pozwaną i 45 zł tytułem wynagrodzenia pełnomocnika za II instancję.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód zaskarżając go w całości.

Wyrokowi zarzucono naruszenie nierozpoznanie istoty sprawy; naruszenie art. 8 kp poprzez jego niezastosowanie; naruszenie prawa materialnego, tj. art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, przez uznanie, że powodem rozwiązania stosunku pracy była zmiana statusu pracowniczego powoda, podczas gdy przyczyną była zmiana organizacyjna placówki i zmiana planu nauczania; naruszenie prawa materialnego tj. art. 97 § 2 kp; naruszenie prawa materialnego tj. art. 97 § 4 kp przez uznanie, że załącznik do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydania i prostowania pozwala na wyprowadzenie z niego norm regulujących co winno zawierać świadectwo pracy, podczas gdy brak delegacji ustawowej dla ministra w przywołanym przepisie w uznany przez Sąd Rejonowy zakresie.

Powołując się na powyższe zarzuty apelujący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji powód wskazał, iż zgodzić się należy z poglądem Sądu Rejonowego, że przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydania i prostowania uzupełniają przepisy Kodeksu pracy dotyczące treści świadectwa pracy. Nie mniej jednak zgodnie z treścią art. 97 § 2 kp świadectwo pracy powinno zawierać także informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. W uzasadnieniu wyroku próżno szukać nawet stwierdzenia, że wpisanie w świadectwie pracy informacji o przyczynie rozwiązania stosunku pracy nie wiążą się uprawnienia pracownicze lub uprawnienia z ubezpieczenia społecznego. Świadczy to, w ocenie powoda, o nierozpoznaniu w ogóle tej kwestii przez Sąd Rejonowy w związku z czym Sąd ten nie rozpoznał istoty sprawy w konsekwencji czego wyrok winien zostać uchylony zgodnie z art. 386 § 4 kpc.

Dalej powód wskazał, iż nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sądu I instancji jakoby podstawą rozwiązania stosunku pracy z powodem z powodem nie była przyczyna uwidocznioma w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Błędnie zupełnie sąd przyjął, że przyczyną nie były zmiany organizacyjne placówki czy zmiana planu nauczania, w której powód pracował a jedynie zmiana statusu pracowniczego powoda. Opierając się na stanowisku Sądu Najwyższego wyrażonym choćby w wyroku z dnia z dnia 16 grudnia 2014 r. (sygn. I PK 91/14) należy stwierdzić, że zmiany w zakresie czasu pracy związane są nierozdzielnie z reorganizacją placówki a za tym w takich wypadkach występuje przesłanka określona w przywołanym przepisie Karty Nauczyciela. Sam przecież sąd I instancji wskazał opisując stan faktyczny, że zmianie uległby wymiar czasu pracy powoda, a oprócz tego obniżeniu uległaby jego płaca, nie można więc nie dostrzegać zajścia zmian organizacyjnych i zmian planu nauczania ośrodka, w którym powód pracował.

Powód podniósł też, iż nie może Sąd I instancji również twierdzić, że nie przyjął on nowych warunków zatrudnienia nie z tego względu, że były one niedogodne (sam już sąd takim zdaniem stwierdza, że niedogodność w istocie zaistniała, co jest logiczne jeśli zmniejsza się wynagrodzenie z jednoczesnym zwiększeniem się wymiaru czasu pracy) ale z chęci otrzymania sześciomiesięcznej odprawy. W pierwszej kolejności należy mieć na uwadze, że skoro sąd ustalając błędnie ową okoliczność oparł się na zeznaniach powoda, winien również zważyć resztę ich treści, więc fakt, że powód był informowany przez swojego pracodawcę, iż w przypadku gdyby nie przyjął nowych warunków odprawa będzie mu przysługiwać. Nawet w przypadku trafności ustaleń sądu, co do przyczyn odmowy przyjęcia nowych warunków zatrudnienia, zwrócić należy uwagę, że powód opierał się na tym, że pracodawca powiedział mu, iż w razie nieprzyjęcia warunków pracy otrzyma 6-miesięczną odprawę. Przyczyna więc leżała po stronie pracodawcy, a nie pracownika. Sąd zupełnie pominął również ten fragment zeznań powoda, w którym wskazał on, iż po powzięciu informacji o tym, że nie otrzyma odprawy nie tylko cofnął swoje oświadczenie o braku zgody na nowe warunki pracy, ale także stawiał się do pracy.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów procesu w instancji odwoławczej.

Pozwana wskazała, iż w jej ocenie zaskarżony wyrok odpowiada prawu a przedstawione przez powoda zarzuty apelacyjne są pozbawione podstaw i nieuzasadnione. Pozwana podkreśliła, iż nie zaistniały żadne z okoliczności wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty nauczyciela i nie stanowiły one podstawy wypowiedzenia stosunku pracy powoda. W związku z powyższym wskazanie w treści świadectwa pracy powyższego przepisu stanowiłoby fikcję i nie odpowiadałoby rzeczywistości stanowi rzeczy a służyłoby jedynie uzyskaniu przez powoda 6-miesięcznej odprawy.

Pozwana podniosła, iż możliwość kwestionowania podstawy prawnej wypowiedzenia stosunku pracy powód miał jedynie poprzez odwołanie od wypowiedzenia warunków pracy w ustawowo przewidzianym terminie, czego nie uczynił. W niniejszym postępowaniu nie jest zaś możliwe „sprostowanie wadliwego wypowiedzenia”. Powództwo o sprostowanie świadectwa pracy nie może polegać na merytorycznym rozważaniu zasadności i zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy z powodem. Takie działanie jest poniekąd obejściem prawa i umożliwieniem powodowi kwestionowania wypowiedzenia, pomimo tego, że w przepisany terminie nie wniósł od do Sądu pracy odwołania od tego wypowiedzenia.

Istotą roszczenia o sprostowanie świadectwa jest wyeliminowanie tych oświadczeń wiedzy co do stanu faktycznego, które nie odpowiadają rzeczywistości. Sprostowanie świadectwa pracy nie stanowi jednak środka służącego eliminacji tych czynności, które są niezgodne z prawem (por. wyrok Sadu Najwyższego z 15 grudnia 2009 roku o sygn. II PK 156/09). Powyższe stanowisko potwierdza też uchwała Sadu Najwyższego z dnia 4 listopada 2009r. (sygn. akt I PZP 4/091), w której Sąd wyraźnie stwierdził: „pracownik nie może skutecznie dochodzić sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, kwestionując zgodność z prawem tego rozwiązania, bez wystąpienia z powództwem o roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 56 k.p.” Jeżeli pracownik takiego powództwa nie wniósł to rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako zgodne z prawem. Oznacza to, że bez wykazania niezgodności z prawem (niezasadności) rozwiązania umowy o pracę przez wytoczenie w odpowiednim terminie wskazanych powództw przewidzianych w Kodeksie pracy, pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może wykazać bezprawności działania pracodawcy jako przesłanki roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym.”

Ponadto odnosząc się do roszczenia powoda, tj. żądania wpisania w treści świadectwa pracy, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło „z przyczyny nie dotyczącej pracownika” pozwana wskazała, iż podziela stanowisko Sądu I instancji w tej kwestii, a mianowicie informacje takie nie

są umieszczane w świadectwie pracy a powód żąda ich wpisania jedynie z uwagi na chęć uzyskania odprawy i to na podstawie Kart Nauczyciela.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda okazała się w całości nieuzasadniona i jako taka podlegała oddaleniu.

Na wstępie wskazać należy, iż postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, niepubl.). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z 23 marca 1999 r., sygn. akt III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7–8, poz. 124).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo zgromadził materiał dowodowy w przedmiotowej sprawie. Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia faktyczne dokonane w sprawie przez Sąd I instancji, czyniąc je jednocześnie podstawą swojego rozstrzygnięcia. Sąd Rejonowy, w wyniku prawidłowo przeprowadzonego postępowania dowodowego, ustalił wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności, które znajdowały odzwierciedlenie w całokształcie zaoferowanego przez strony materiału dowodowego. Dokonując zaś oceny tak zebranego materiału dowodowego, Sąd ten nie naruszył reguł swobodnej oceny dowodów, wyznaczonych treścią przepisu art. 233 § 1 k.p.c., a w szczególności zasad logiki, wiedzy i doświadczenia życiowego. Jednocześnie na podstawie tak przeprowadzonego postępowania dowodowego i zgromadzonych dowodów, Sąd I instancji wywiódł trafne wnioski, znajdujące uzasadnienie w powołanych przepisach prawa, które Sąd Odwoławczy w całości podziela.

W pełni prawidłowo przyjął Sąd Rejonowy, iż brak było w niniejszej sprawie jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, iż podstawą wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy był przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Powołany przepis stanowi bowiem, iż dyrektor szkoły w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy. Podstawą zatem wypowiedzenia umowy o pracę z nauczycielem mogą być, w oparciu o powołaną regulację, tylko takie zmiany organizacyjne lub zmiany planu nauczania, które uniemożliwiają dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. W przedmiotowej sprawie, co było niesporne, powodowi w wypowiedzeniu zmieniającym warunki pracy i płacy zaproponowano wyższy wymiar czasu pracy niż dotychczas, co wiązało się jednocześnie z zatrudnieniem w pełnym wymiarze czasu pracy. W tych okolicznościach nie sposób uznać aby podstawą rozwiązania z powodem umowy o pracę, wobec nieprzyjęcia przez niego nowych warunków pracy i płacy, był wskazywany przez powoda art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. W pozwanej placówce nie doszło bowiem ani do częściowej jej likwidacji, ani do zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów ani do zmiany planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie powoda w pełnym wymiarze zajęć. Same zaś zmiany organizacyjne polegające na przydzieleniu

zatrudnionym w niej pracownikom większej liczby godzin niż dotychczas, nie mogą wbrew sugestiom pełnomocnika powoda, prowadzić do przyjęcia, iż podstawą rozwiązania z powodem stosunku pracy (wobec nie przyjęcia przez niego nowo proponowanych warunków) był przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Brak było więc jakichkolwiek podstaw, jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy, do uwzględnienia żądania powoda sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie wymienionego przepisu jako podstawy rozwiązania z powodem stosunku pracy, co też skutkowało brakiem podstaw do uwzględnienia zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Za prawidłowe należy też uznać rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w przedmiocie żądania ewentualnego zastąpienia dotychczasowego zapisu z pkt 3 świadectwa zapisem „za wypowiedzeniem przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 kp z przyczyn nie dotyczących pracownika”.

Zgodzić się należy ze stanowiskiem apelującego, iż świadectwo pracy winno zawierać informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Wynika to jednoznacznie z treści przepisu art. 97 § 2 kp, który to przepis przywołał Sąd Rejonowy w uzasadnieniu swojego orzeczenia nie kwestionując jego zasadności. Wprawdzie Sąd ten nie wskazał dlaczego uważa, iż ewentualny dodatkowy zapis „z przyczyn nie dotyczących pracownika” przy wskazaniu przyczyny wypowiedzenia nie miałby mieć znaczenia dla ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego powoda, jednakże, co jak się wydaje umknęło uwadze pełnomocnikowi powoda, powództwo powoda w tym zakresie zostało przez Sąd Rejonowy oddalone m.in. z tej przyczyn, iż Sąd ten uznał, iż w ustalonym w niniejszej sprawie stanie faktycznym brak jest podstaw do przyjęcia, iż stosunek pracy łączący strony ustał z przyczyn nie dotyczących pracownika. Stąd też brak jest podstaw do przyjęcia, iż Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy co miałyby skutkować uchYLENIEM jego rozstrzygnięcia.

W orzecznictwie przyjmuje się, iż nierozpoznanie istoty sprawy w rozumieniu art. 386 § 4 kpc ma miejsce wówczas, gdy sąd pierwszej instancji nie orzekł w ogóle merytorycznie o żądaniach stron, zaniechał zbadania materialnej podstawy żądania pozwu albo pominął merytoryczne zarzuty pozwanego. Przyjmuje się, że do nierozpoznania istoty sprawy przez sąd pierwszej instancji dojdzie w szczególności w razie oddalenia powództwa z uwagi na przyjęcie przedawnienia roszczenia, prekluzji lub braku legitymacji procesowej strony, której oceny sąd drugiej instancji nie podziela (patrz wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 26 stycznia 2016 roku, I Aca 1516/15, Lex nr 2005564). Sąd Najwyższy przyjął, że oceny, czy sąd pierwszej instancji rozpoznał istotę sprawy, dokonuje się na podstawie analizy żądań pozwu i przepisów prawa materialnego stanowiących podstawę rozstrzygnięcia, nie zaś na podstawie ewentualnych wad postępowania wyjaśniającego. Niewyjaśnienie okoliczności faktycznych, istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy nie jest równoznaczne z nierozpoznaniem istoty sprawy. Nie można też mówić o nierozpoznaniu istoty sprawy, gdy sąd nie orzekł w wyroku jedynie o części roszczeń. Oceny, czy Sąd I instancji rozpoznał istotę sprawy zawisłej przed tym Sądem należy dokonywać w świetle przepisów prawa materialnego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia i żądań pozwu. W doktrynie przyjęty jest pogląd, że treścią powództwa jest żądanie urzeczywistnienia w konkretnym przypadku określonej normy prawnej przez wydanie orzeczenia sądowego określonej treści (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1999 r., II UKN 589/98, OSNP 2000, nr 12, poz. 483).

W rozpoznawanej sprawie jest niesporne, że powód domagał się w ramach roszczenia ewentualnego sprostowania świadectwa pracy poprzez uczynienie zapisu, iż stosunek pracy ustał z przyczyn nie dotyczących pracownika, a zatem istotą sprawy była kwestia, czy w danym stanie faktycznym przyczyną rozwiązania stosunku pracy były jedynie okoliczności leżące po stronie pozwanego pracodawcy. Sąd Rejonowy zagadnienie to uczynił przedmiotem postępowania i rozstrzygnięcia zawartego w orzeczeniu. Sąd ten, jak już wyżej wskazywano, przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe i rozstrzygnął sprawę również w zakresie tego zgłoszonego przez powoda roszczenia przyjmując, iż odmowę przyjęcia zaproponowanych powodowi w wypowiedzeniu zmieniającym nowych warunków pracy i płacy uznać należy za współprzyczynę ustania stosunku pracy. Żadnych zaś zarzutów odnośnie postępowania Sądu Rejonowego dotyczących się przeprowadzenia postępowania dowodowego i dokonanych w rzeczonym zakresie ustaleń apelacja powoda nie zawiera. Sąd I instancji przeprowadził wszystkie dowody zawnioskowane przez strony, dokonał ich oceny i analizy, która w żadnej mierze nie narusza reguł wyznaczonych treścią przepisu art. 233 § 1 k.p.c.. W tych warunkach brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, aby postępowanie przed Sądem Rejonowym było

dotknięte brakami skutkującymi koniecznością uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania z uwagi na nierozpoznanie przez ten Sąd istoty sprawy, czy też na jakiegokolwiek innej podstawie.

Dokonana przez Sąd Rejonowy ocena, iż odmowa przyjęcia zaproponowanych powodowi nowych warunków pracy stanowiła współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy jest prawidłowa. W orzecnictwie przyjmuje się, jak słusznie wskazał Sąd I instancji, że jeżeli pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia musi być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu nowe warunki. Oznacza to, że jedynie odmowa przyjęcia nowych warunków pracy noszących znamiona szykany, jak i nieprzyjęcie warunków wyraźnie z jakiegoś powodu niedogodnych dla pracownika nie stoi na przeszkodzie uznaniu, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy leżą tylko po stronie zakładu pracy. W przedmiotowej sprawie, jak wynika z zeznań samego powoda oraz załączonych przez niego do akt dokumentów, powód odmówił przyjęcia nowo zaproponowanych mu warunków pracy i płacy nie dlatego, że ocenił je jako niekorzystne, lecz dlatego, że chciał aby doszło do rozwiązania z nim stosunku pracy u pozwanego pracodawcy gdyż, chciał uzyskać 6-miesięczną odprawę. Powód wykorzystał więc niejako fakt wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy celem doprowadzenia do sytuacji rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy celem uzyskania odprawy. Nie ocenił nowych warunków pracy jako niedogodnych, gdyż wobec uzyskania informacji o braku prawa do odprawy, nowo zaproponowane mu warunki zatrudnienia, bez jakichkolwiek negocjacji chciał przyjąć. Oczywistym więc jest, iż w tej sytuacji, odmowę powoda przyjęcia nowych warunków pracy, z przyczyn innych niż ich niedogodność a leżących po stronie powoda (chęć uzyskania wysokiej odprawy) należy oceniać w kategoriach współprzyczyny rozwiązania stosunku pracy. W takim zaś wypadku brak jest podstaw do uznania, iż rozwiązanie stosunku pracy stron nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika. Powód nie wykazał przy tym w żaden sposób, aby to pracodawca udzielił mu informacji, iż rzeczona odprawa, w przypadku rozwiązania stosunku pracy, będzie mu przysługiwała. Ponadto nawet gdyby sytuacja taka miała miejsce nie mogłoby to wpływać na osąd, iż przyczyną odmowy przyjęcia przez powoda wypowiedzenia zmieniającego były inne okoliczności niż te dotyczące oceny nowo proponowanych mu warunków pracy.

Zarzut naruszenia art. 8 kp nie został w apelacji przez powoda w żaden sposób uzasadniony, Sąd Okręgowy nie widzi więc potrzeby szczegółowego ustosunkowywania się do niego. Podkreślić jedynie należy, iż skoro pracodawca w świadectwie pracy podał prawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę to nie sposób przyjąć, iż jego działanie może być oceniane w kontekście czynienia ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego.

Kierując się całą przedstawioną wyżej argumentacją Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż orzeczenie Sądu I instancji jest trafne oraz odpowiada prawu, a dokonanie jego zmiany bądź uchylecia byłoby bezpodstawne, albowiem brak jest wadliwości stanowiących podstawę zarzutów powoda. Mając na względzie powyższe, uznając bezzasadność apelacji, na podstawie przepisu art. 385 k.p.c., orzeczono o oddaleniu apelacji w całości.

Orzeczenie o kosztach procesu Sąd Okręgowy oparł o treść art. 98 k.p.c. w związku z art. 108 § 1 k.p.c.. W związku z oddaleniem w całości żądań apelacji powód winien zwrócić pozwanej należne jej koszty procesu w instancji odwoławczej. Na koszty te składa się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanej ustalone według stawki minimalnej na kwotę 60 zł zgodnie z przepisem § 12 ust. 1 pkt 1 w związku z § 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 z późn. zm.).

Z tych też wszystkich względów orzeczono jak w sentencji wyroku.

SSO Agnieszka Klafetka SSO Anna Łączn del. SSR Anna Ruskowska

ZARZĄDZENIE

1. odnotować,
2. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda,
3. z pismami lub za 21 dni.

08/07/2016