

Sygn. akt IV P 61/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 października 2015 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w S. w S.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Wioletta Szulc
Protokolant:	st. sekr. sądowy Lucyna Kozyra

po rozpoznaniu w dniu 22 października 2015 r.

sprawy S. P.

przeciwko P. Opiekuńczo - Wychowawczej nr 6 w S.

o sprostowanie świadectwa pracy

I. oddała powództwo,

II. przyznaje pozwanemu P. Opiekuńczo- Wychowawczej nr 6 w S. od powoda S. P. kwotę 135 zł ( sto trzydzieści pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 61/15

## 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 nie dotyczących 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 dot. 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 § 2<sup>1</sup> 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” (k. 63).

Strona pozwana wniosła o oddalenie również zmienionego powództwa ( k 79 akt)

#### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

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.

Dowód:

- umowy o pracę, k. 2, 9, 11, 12 części B akt osobowych S. P..

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

Dowód:

- akt nadania z 28.08.06r., k. 62 części B akt osobowych S. P..

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.

Dowód:

- pismo (...) nr (...) w S., k. 62a części B akt osobowych S. P.,

- pismo-wymiar wynagrodzenia, k. 113 części B akt osobowych S. P.,

- pismo-wymiar dodatku stażowego, k. 114 części B akt osobowych S. P.,
- pismo-wymiar dodatku motywacyjnego, k. 108 części B akt osobowych S. P.,
- listy płac, k. 278-285.

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.

Bezsporne.

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.

Dowód:

- uchwały Rady Powiatu w S., k. 192, 194, 210-212, 213-216, 238-241.

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 zaszerzgowania 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.

Dowód:

- Regulamin wynagradzania pracowników P. Opiekuńczo-Wychowawczej nr 6 w S., k. 263-270.

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. 23<sup>1</sup> § 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..

Dowód:

- zawiadomienie o przejściu zakładu pracy, k. 112 części B akt osobowych S. P..

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.

Dowód:

- wypowiedzenie zmieniające, k. 119 części B akt osobowych S. P.,

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.

Dowód:

- zeznania J. K. k 58-58v,292v-295.

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.

Dowód:

- pismo powoda z 13.11.2013r., k. 120 części B akt osobowych S. P.,
- zeznania powoda k 57v-58, 90v,

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.

Dowód:

- pismo powoda z 4.12.2013r., k. 121 części B akt osobowych S. P.,
- zeznania powoda k 90-91 akt,

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.

Dowód:

- zeznania J. K., k 58-58v, k. 292v-295.

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.

Dowód :

- wniosek z 16.01.2014 r. k 9 akt sprawy,
- dowód nadania wniosku k 8 akt sprawy,
- pozew k 3 akt sprawy
- pismo z 22.01.2014 r. k 6 akt sprawy.

### **Sąd Rejonowy rozważył, co następuje:**

Powództwo okazało się niezasadne.

Spór w sprawie dotyczy 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 par. 2 .1 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. 36<sup>1</sup> § 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.

Należy ponadto wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17.10.2006 r. wydany w sprawie IIPK 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 zawarty w pkt 3 świadectwa pracy powoda zapis „za wypowiedzeniem przez pracodawcę, na podstawie art. 30 par. 1 pkt 2 Kodeksu Pracy”, jest prawidłowy.

Nie podlega uwzględnieniu żądanie powoda, 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.

Nie było zasadne również żądanie ewentualne tj. umieszczenie w świadectwie zapisu, że wypowiedzenie nastąpiło przyczyn niedotyczących pracownika.

W świetle wskazanej wyżej treści art. 97par. 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 niedotyczących 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 podstawa prawna 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 par. 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 niedotyczących 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 niedotyczących pracownika”.

Niezależnie od powyższego stwierdzić należy, rozwiązanie z powodem stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn niedotyczących pracownika.

W wyroku wydanym w sprawie IPR 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 w pewnym wypadku potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Będzie tak wtedy, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy w zasadzie można oczekiwać, iż pracownik powinien przyjąć zaoferowane mu 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 ( pismo z 03.04.2014 r. - k 40-41 ) 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.

Wobec powyższego powództwo zarówno główne jak i ewentualne podlegało oddaleniu.

Pomimo, że J. K. jak i świadek U. Z. ( k 328v ) 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 obciążono zgodnie z art. 98 par. 1 k.p.c. kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, które ustalono na podstawie par. 11 ust. 1 pkt 3 i par. 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.

Wobec tego, że sprawę na rozprawie w dniu 18.06.2014 r. rozpoznawał skład trzyosobowy, to zniesiono postępowanie objęte tą rozprawą.

Na rozprawie w dniu 27.08.2015 r. wezwano do udziału w sprawie w charakterze powoda P. Opiekuńczo-Wychowawczą nr 6 w S..