

Sygn. akt VIII Pa 141/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 grudnia 2016 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Chaciński

Sędziowie SO Lucyna Stąsik-Żmudziak (spr.)

SR del do SO Anna Lubińska-Harczuk

Protokolant – sekretarz sądowy Ewelina Parol

po rozpoznaniu w dniu 21 grudnia 2016 roku w Lublinie

sprawy z powództwa D. K.

przeciwko Spółdzielni (...) w K.

o odprawę

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 25 kwietnia 2016 roku sygn. akt VII P 645/15

I. oddala apelację;

II. nie obciąża powoda kosztami postępowania apelacyjnego.

SSO Lucyna Stąsik-Żmudziak SSO Jacek Chaciński SR del do SO Anna Lubińska-Harczuk

VIII Pa 141/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2016 roku sygn. akt VII P 645/15 Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie po rozpoznaniu sprawy z powództwa D. K. przeciwko Spółdzielni (...) w K. o odprawę oddalił powództwo, nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanej i przejął na rachunek Skarbu Państwa nieuiszczoną opłatę sądową do pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Powyższy wyrok został oparty na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

D. K. był zatrudniony w Spółdzielni (...) w K. od 10 kwietnia 1989 roku w pełnym wymiarze czasu pracy jako elektryk. Jego wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.649,33 zł.

Od początku zatrudnienia powoda w Spółdzielni (...) w K. treść stosunku pracy i płacy łączącego strony była regulowana postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, a także zawieranych do niego aneksów.

Pismem z dnia 31 października 2014 roku zatytułowanym „Aneks do umowy o pracę” pozwana zaproponowała powodowi zmianę warunków umowy o pracę w związku ze zmianą Regulaminu Wynagradzania (...) Spółdzielni (...). Zgodnie

z nowym Regulaminem pracodawca przyznał D. K. wynagrodzenie, które składało się ze stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 8,40 złotych, premii regulaminowej do 20 % wg regulaminu premiowania i dodatku za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W dniu 31 października 2014 roku powód pisemnie odmówił przyjęcia nowych warunków pracy i płacy, co miało nastąpić w drodze porozumienia stron. Tego rodzaju porozumienie podpisali prawie wszyscy pracownicy pozwanego.

W dniu 17 listopada 2014 roku pracodawca zwrócił się pismem do Komisji Zakładowej (...) jako organizacji związkowej reprezentującej powoda o wydanie opinii w sprawie wypowiedzenia warunków pracy i płacy D. K., która nie zgłosiła w tym przedmiocie sprzeciwu.

W dniu 27 listopada 2014 roku pracodawca, wobec braku zgody powoda na porozumienie zmieniające warunki płacy, wypowiedział D. K., z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, umowę o pracę zawartą w dniu 10 kwietnia 1989 roku, w części dotyczącej wynagradzania wg kategorii zaszeregowania 11, stawka 4,20 zł/godz., premii regulaminowej do 50 %, dodatku stażowego w wysokości 36%. Jako przyczynę wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracodawca wskazał wprowadzenie z dniem 15 października 2014 roku Regulaminu Wynagradzania (...) Spółdzielni (...) w K.. Po upływie okresu wypowiedzenia powodowi zaproponowano nowe warunki umowy o pracę wg Regulaminu wynagradzania z dnia 1 października 2014 roku.

Podobne wypowiedzenia zmieniające otrzymali pozostali pracownicy, którym również proponowano nowe warunki pracy i płacy i którzy nie zgodzili się na podpisanie porozumień zmieniających. Zaproponowanych warunków pracy i płacy nie przyjęło dwóch pracowników, w tym powód D. K..

Na powyższe nowe warunki pracy i płacy powód nie wyraził zgody i umowa uległa rozwiązaniu z dniem 28 lutego 2015 roku. W świadectwie pracy dotyczącym powoda wpisano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę dokonany przez pracodawcę na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p..

W trakcie zatrudnienia u pozwanego powód pobierał rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem jakiemu uległ w pracy.

Od chwili ustania zatrudnienia u pozwanego powód pozostaje bez pracy.

Pismem z 3 marca 2015 r. powód wniósł o wypłacenie odprawy za rozwiązanie umowy z przyczyn nietyczących pracowników.

Pismem z 4 marca 2015 r. strona pozwana odmówiła wypłaty odprawy wskazując, że powód odmówił przyjęcia proponowanych mu warunków pracy i płacy, przez co nie ma podstaw do zastosowania ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników.

Sąd Rejonowy uznał powództwo za niezasadne i jako takie oddalił.

Podniósł, że powód domagał się zasądzenia na swoją rzecz od byłego pracodawcy trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę jako odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania z nim stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników. (Dz.U. z 2015r., poz.192, z późn. zm.; tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych).

Stosownie do treści art. 8 ust. 1 pkt 3 powołanej wyżej ustawy o zwolnieniach grupowych, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przy zastosowaniu przepisów przywołanej ustawy o zwolnieniach grupowych, a więc wówczas, gdy

wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy są okoliczności nie dotyczące pracownika, pracownikowi, który był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Powyższe roszczenie przysługuje pracownikowi zarówno wówczas, gdy jego zwolnienie należy do tzw. zwolnienia grupowego, a więc zostało dokonane w trybie art. 2-4 ustawy, jak również wówczas, gdy zwolnienie ma charakter indywidualny i jest oparte o przepis art. 10 ustawy o zwolnieniach grupowych. W myśl art. 10 ust. 1 ustawy, przepis art. 8 stosuje się bowiem 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 liczba kwalifikująca zwolnienie jako grupowe.

Przepis art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych znajduje zastosowanie także do przypadków rozwiązania stosunku pracy w następstwie dokonania wypowiedzenia zmieniającego oraz nieprzyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych warunków. To, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, nie zaś wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Prawo do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 powołanej ustawy, przysługuje bowiem tylko takiemu pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn niedotyczących tego pracownika.

Sąd wskazał, że w okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie ulega wątpliwości, że przyczyną dokonania w stosunku do D. K. wypowiedzenia zmieniającego była zmiana warunków umowy o pracę w związku ze zmianą Regulaminu Wynagradzania (...) Spółdzielni (...) w K., gdzie powód był zatrudniony jako elektryk. Samo wypowiedzenie zmieniające nastąpiło zatem z przyczyn niedotyczących pracownika. Nie oznacza to jednak, zdaniem Sądu, a przynajmniej nie musi oznaczać, że rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę, będące skutkiem odmowy przyjęcia przez powoda zmienionych warunków pracy i płacy, nastąpiło wyłącznie z takich przyczyn.

Sąd zwrócił uwagę, że w określonych sytuacjach odmowa przyjęcia przez pracownika zaproponowanych mu w ramach wypowiedzenia zmieniającego warunków zatrudnienia może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Powyższe zachodzi, gdy z uwagi na interes pracownika i zakładu pracy oraz rodzaj i charakter zaproponowanej pracy (stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie) można oczekiwać, że pracownik zaakceptuje zaoferowane mu nowe warunki.

Z tego względu, po odmowie ich przyjęcia, odprawa może być przyznana tylko wyjątkowo, gdy nowe warunki pracy i płacy proponowane w związku z wypowiedzeniem zmieniającym można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Jeżeli natomiast pracownik odrzuca warunki, które obiektywnie są do przyjęcia i nie mają charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy, to choć oczywiście ma on do tego prawo, to brak jest racjonalnego powodu, dla którego należałoby przyznawać mu w takiej sytuacji odprawę, o której mowa w art. 8 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych. W tym zakresie Sąd powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wyrażone m.in. w wyrokach z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08, LEX nr 738347; z dnia 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, OSP 1991/9/212; z dnia 22 stycznia 2015 r., III PK 55/14, LEX nr 1677804).

Sąd wskazał, że ocena, czy odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy stanowi współprzyczynę rozwiązania stosunku pracy, należy do Sądu rozpoznającego sprawę i powinna być oparta na wszechstronnym rozważeniu wszystkich okoliczności danego przypadku. Sąd, dokonując takiej oceny, powinien po pierwsze wziąć pod uwagę interes pracownika i zakładu pracy. Po drugie, ocena ta powinna być zobiektywizowana, co oznacza, że Sąd powinien rozważyć, czy w danych okolicznościach zaproponowane pracownikowi nowe warunki pracy i płacy są usprawiedliwione sytuacją pracodawcy i czy rozsądnie rzecz biorąc osoba znajdująca się w takiej sytuacji, jak zainteresowany pracownik, powinna tę ofertę przyjąć. Po trzecie, dokonując takiej oceny Sąd powinien mieć na

uwadze, że jeśli występują przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika, pracodawca nie ma obowiązku proponować mu dalszej pracy na zmienionych warunkach (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11, LEX nr 1219488).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd stwierdził, że w ustalonym stanie faktycznym odmowa przyjęcia zaproponowanych powodowi zmienionych warunków pracy i płacy stanowiła, współprzyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy.

Jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, poprzedni system wynagradzania obowiązujący u pozwanego pracodawcy pochodził z roku 1993 roku i obowiązywał przeszło 20 lat. Obecnie był on mało aktualny a niektóre postanowienia niejasne. Prace nad zmianą systemu wynagradzania trwały ok. 7 lat. Ich celem była zmiana systemu pracy na system motywacyjny, tak aby pracownicy, którzy wykonują podobne lub takie same prace byli podobnie wynagradzani. Ponadto, założeniem pozwanej było, aby dodatek stażowy włączyć do wynagrodzenia zasadniczego, zmniejszyć premię regulaminową, tak jak w przypadku powoda z 50 % na 20%, zlikwidować nagrody jubileuszowe. W wyniku tych prac, zgodnie z obowiązującym od 15 października 2014 roku Regulaminem Wynagradzania (...) Spółdzielni (...) w K., wynagrodzenie zasadnicze zostało zwiększone nie tylko o dodatek stażowy, ale też o różnicę w poziomie premii. W przypadku D. K., któremu przed zmianą przysługiwała stawka 4,20 złotych za godzinę i dodatek stażowy i 50% premii, po zmianach miała przysługiwać stawka 8,40 złotych za godzinę i 20% premii, co w konsekwencji powodowało, że powód miał otrzymywać o 374 złotych więcej wynagrodzenia zasadniczego. Ponadto powód pobierał dodatek stażowy w wysokości 37%.

Tego rodzaju zmiany w składnikach wynagrodzenia powoda wpływały na jego wysokość na wstępie podnosząc wartość wynagrodzenia. Sam powód stwierdził, że ostatecznie jego wynagrodzenie uległoby obniżeniu o ok. 100 złotych. Kwestionował proporcje w wynagrodzeniu co do zasady, powołując się na zrównanie swojej pozycji z nowozatrudnionym pracownikiem. Powód nie wziął jednak pod uwagę, że pracodawca ma także obowiązek realizować zasadę równego traktowania pracowników w zakresie ich wynagradzania, bowiem za pracę tego samego rodzaju, ilości i jakości należy się pracownikom ta sama płaca. Fakt długoletniego zatrudnienia powoda był natomiast przedmiotem wysokości jego dodatku stażowego, który został uwzględniony w przyznanej powodowi stawce za godzinę pracy. Utrata z kolei świadczenia w postaci nagrody jubileuszowej nie była dla Sądu wystarczającym argumentem na odmowę przyjęcia nowo zaproponowanych warunków płacy. Świadczenie to ma charakter dobrowolny u większości pracodawców, co więcej większość pracowników na rynku pracy jest go pozbawiona w ogóle. Nie może ono zatem wyznaczać głównego powodu dla pozostawania w zatrudnieniu u danego pracodawcy.

Wobec powyższego Sąd nie znalazł usprawiedliwienia dla odmowy przyjęcia przez powoda nowych warunków pracy i płacy w znaczącym obniżeniu jego wynagrodzenia.

Nie można też mówić o zaoferowaniu powodowi warunków zatrudnienia, które były obiektywnie nie do przyjęcia z uwagi na znaczące obniżenie wysokości jego uposażenia. Racjonalnej przyczyny odmowy przyjęcia przez powoda zmienionych warunków pracy i płacy nie mogły stanowić także jego degradacja w strukturze zatrudnienia, bowiem zaproponowane warunki pracy i płacy odnosiły się do jego stanowiska pracy, jako elektryka i obowiązującego zmianowego systemu czasu pracy.

Oceniając położenie D. K. w dacie otrzymania wypowiedzenia zmieniającego, Sąd odniósł się do trudnej sytuacji na lokalnym rynku pracy. Ponadto, biorąc pod uwagę wiek powoda, który może wskazywać na trudności ze znalezieniem pracę, to zważywszy na doświadczenie zawodowe oraz rodzaj wykonywanej pracy (elektryk) w powiązaniu z rynkiem, na którym brakuje fachowców nie można twierdzić, że powód miałby trudności z podjęciem nowego lub chociażby dodatkowego zatrudnienia (uwzględniając uprawnienie powoda do uzyskiwania dodatkowego dochodu). Dlatego w ocenie Sądu, trudno jest uznać, aby obniżenie wynagrodzenia o kwotę 100 złotych, mogło stanowić usprawiedliwioną przyczynę jego rezygnacji z dalszego zatrudnienia na zmienionych warunkach. Przeciwnie Sąd stwierdził, że rozsądnie

rzecz biorąc, osoba znajdującą się w takiej sytuacji, jak powód, powinna była przystać na ofertę pracodawcy, nie odmawiając przyjęcia nowych warunków pracy, które przyjęli niemal wszyscy pracownicy pozwanego.

W świetle powyższych okoliczności nie budziło wątpliwości Sądu, że rozwiązanie łączącego strony stosunku pracy wynikało z decyzji podjętej przez powoda, której w stanie faktycznym sprawy nie można było uznać za racjonalną i usprawiedliwioną w kontekście zgłaszanych przez powoda roszczeń. Nowych warunków pracy i płacy, zaproponowanych powodowi w wypowiedzeniu zmieniającym, nie sposób kwalifikować jako zmierzających do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Nie miały one także charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy. W konsekwencji Sąd stwierdził, że odmowa przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia stanowiła współprzyczynę do rozwiązania stosunku pracy z powodem, co oznacza, że powodowi nie przysługuje prawo do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Jednocześnie, na podstawie art. 108 § 1 k.p.c. i art. 102 k.p.c. Sąd oddalił wniosek powoda o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, jako niezasadny i pomimo oddalenia powództwa, nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, biorąc pod uwagę fakt, że powód pozostaje bez pracy i pobiera tylko rentę.

W oparciu o art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 r., poz. 1025, z późn. zm.) Sąd postanowił przejąć na rachunek Skarbu Państwa brakującą opłatę sądową od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy, bowiem nie zachodziły podstawy do obciążenia nią którejkolwiek ze stron.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód zaskarżając go w całości. Zarzucił mu:

I. Naruszenie prawa materialnego art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz art. 42§3 kp poprzez błędną jego wykładnię i uznanie, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy może stanowić współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę uzasadniającą odmowę wypłaty odprawy;

II. naruszenie przepisów postępowania, które miały wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 §1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez pominięcie oraz niewłaściwą ocenę w postępowaniu okoliczności i dowodów na okoliczność przyczyn rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę, co godzi w obowiązek wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zarzucając powyższe powód wniósł o uchylenie wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Nie ma żadnych podstaw do uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania.

Kwestię tą reguluje wyczerpująco art. 386 kpc. Uchylenie wyroku możliwe jest jedynie w przypadku stwierdzenia nieważności postępowania (§2), sytuacji gdy pozew ulega odrzuceniu albo zachodzi podstawa do umorzenia postępowania (§3), Poza wypadkami określonymi w § 2 i 3 sąd drugiej instancji może uchylić zaskarżony wyrok i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania tylko w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. (§ 4)

Żadna z tych okoliczności nie występuje w sprawie. Sąd Okręgowy nie dopatrył się wad procedowania przed Sądem Rejonowym, skutkujących oceną nieważności postępowania, które należałoby wziąć pod uwagę z urzędu. Brak podstaw zastosowania § 3 art. 386 kpc. Została rozpoznana istota sprawy. Nierozpoznanie istoty sprawy zachodzi wówczas gdy sąd nie zbadał podstawy merytorycznej dochodzonego roszczenia, jak również gdy pominął merytoryczne zarzuty pozwanego w następstwie błędnej oceny, że istnieje przesłanka materialnoprawna unicestwiająca roszczenie albo wykluczająca jego skuteczne dochodzenie. Niewyczerpanie oferowanych przez strony dowodów może stanowić nierozpoznanie istoty sprawy wówczas, jeżeli zmierzały one do wykazania przesłanki unicestwiającej roszczenie, co w okolicznościach sprawy nie zachodzi. Niewyjaśnienie okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy nie jest równoznaczne z nierozpoznanieniem jej istoty. (tak SN w postanowieniu z 15.09.2016r. w sprawie I CZ 51/16)

Wbrew podniesionym zarzutom Sąd Rejonowy przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe i dopuścił wszelkie zaoficerowane przez strony dowody.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne, poczynione przez Sąd Rejonowy i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, co powoduje, iż nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97, OSNAP 1998 nr 9, poz. 104, wyrok SN z dnia 12 stycznia 1999 roku, I PKN 521/98, OSNAP 2000, nr 4, poz. 143).

Zupełnie bezzasadny jest zarzut naruszenia prawa materialnego, a w szczególności wskazanych przepisów art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników oraz art. 42§3 kp.

Stosownie do treści art. 42 § 1 kodeksu pracy przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków. (§ 3).

Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął i uznał, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy może stanowić współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę uzasadniającą odmowę wypłaty odprawy przewidzianej w/w ustawie. Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że okoliczności rozwiązania łączącego strony stosunku pracy wynikały z decyzji podjętej przez powoda, której nie można było uznać za racjonalną i usprawiedliwioną, a więc przyczyny niedotyczące pracownika nie stanowiły wyłącznego powodu rozwiązania tego stosunku pracy. Nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych powodowi w dokonanym w stosunku do niego wypowiedzeniu zmieniającym nie można uznać za zmierzające do rozwiązania stosunku pracy lub obiektywnie nie do przyjęcia. Nie miały one także charakteru propozycji pozornej, zmierzającej w istocie do zakończenia stosunku pracy. Szczegółowo przeanalizował to i obiektywnie ocenił Sąd rozstrzygający sprawę. Wbrew twierdzeniom zawartym w apelacji Sąd nie brał jedynie pod uwagę interesu pracodawcy ale wszechstronnie rozważył także racje powoda.

Pogląd o możliwości uznania, że odmowa przyjęcia nowych warunków pracy i płacy może stanowić współprzyczynę rozwiązania umowy o pracę uzasadniającą odmowę wypłaty odprawy przewidzianej ustawie o zwolnieniach grupowych jest ugruntowany w orzecznictwie sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego, czemu wyraz dał Sąd orzekający w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przywołując stosowne orzeczenia. Wbrew stanowisku apelującego tezy cytowanych przez Sąd orzeczeń są adekwatne do realiów ustalonych w niniejszej sprawie. Dodatkowo warto wskazać na jeszcze inne orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 01.04.2015r. (I PK 211/14), w którym rozstrzygał kwestię, czy można przyjąć, że art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy, do którego doszło po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez powoda nowych warunków płacowych i czy w związku z tym powód może skutecznie dochodzić zapłaty odprawy pieniężnej

na podstawie art. 8 tej ustawy. W wyroku tym po raz kolejny SN powtórzył, że „prawo do odprawy pieniężnej w przypadku rozwiązania stosunku pracy wskutek nieprzyjęcia przez pracownika warunków zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym przysługuje tylko takiemu pracownikowi, którego stosunek pracy uległ rozwiązaniu wyłącznie z przyczyn niedotyczących tego pracownika. Jeśli więc w wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca zaproponuje pracownikowi warunki pracy obiektywnie do przyjęcia (stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownika i adekwatne dla tego stanowiska wynagrodzenie), to odmowa przyjęcia takich warunków może być potraktowana jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy, co spowoduje, że odprawa pieniężna temu pracownikowi nie będzie przysługiwać.” Rozwijając tezę SN przypominał, iż stosownie do art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 tej ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Przedstawiona regulacja oznacza więc, że odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy o zwolnieniach grupowych, przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. W orzeczeniu tym SN powołał się na cytowany przez SR wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 r., I PK 144/11, uznając, że trafnie pojęcie "wyłączny powód" w obecnie obowiązującej ustawie o zwolnieniach grupowych należy rozumieć tak, jak 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.

Sąd Najwyższy podkreślił, że nie ma wątpliwości, że powołany przepis ma zastosowanie także do rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy rozwiązanie to następuje po dokonaniu wypowiedzenia zmieniającego, w rezultacie odmowy przyjęcia przez pracownika nowych warunków pracy lub płacy i przytoczył tu wyrok SN z dnia 6 stycznia 2009 r., w sprawie II PK 108/08 (LEX nr 738347), potwierdzającym wcześniejsze orzecznictwo, z którego wynika, że odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w przypadku wypowiedzenia definitywnego, ale również zmieniającego warunki zatrudnienia (warunki pracy lub płacy), gdy stosunek pracy został rozwiązany, ponieważ pracownik nie przyjął zaproponowanych mu przez pracodawcę nowych zmienionych warunków.

Bezasadny jest w kontekście powyższego zarzut apelacji braku wszechstronnego rozważenia całokształtu materiału dowodowego i swobodnej oceny dowodów. Wskazać należy, że w myśl przepisu art. 233 §1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 czerwca 1999 r. (II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655) ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji została dokonana w sposób odpowiadający przedstawionym wyżej kryteriom, a zarzuty skarżącego w tym zakresie nie mogą zasługiwać na uwzględnienie.

Apelujący nie wskazał jakie okoliczności Sąd pominął i jakich dowodów nie przeprowadził. W apelacji także nie zaferowano nowych dowodów. Przedstawiono jedynie odmienną ocenę istotnych okoliczności, które zostały uwzględnione przez Sąd. Powyższe stanowi jedynie nieuprawnioną polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu orzekającego.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku bardzo dokładnie i wnikliwie przeanalizował zebrany materiał dowodowy. Powołał obszerne orzecznictwo Sądu Najwyższego. Metodycznie ocenił wszystkie okoliczności, które stały się podstawą do wydania orzeczenia. W żaden sposób nie można uznać, iż ocena dowodów jest, jak to widzi strona powodowa, oceną dowolną.

Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem sądowym, jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logiczne, poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 kpc.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego 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 (wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906).

Reasumując dowodzenie naruszenia przez sąd zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez, stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny ze wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna - czego strona skarżąc we wniesionej apelacji nie uczyniła.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że powodowi na skutek zmiany zasad wynagradzania zaproponowano warunki płacy, które nie prowadziłyby do znacznego obniżenia jego wynagrodzenia. Pozwany pracodawca wprowadzając nowe przepisy płacowe zaproponował nowe warunki wszystkim swoim pracownikom, co było poprzedzone analizą jak będzie się kształtowało wynagrodzenie pracowników po zmianach. Nie ma żadnych podstaw do twierdzenia, że wynagrodzenie powoda uległo radykalnemu obniżeniu, zaś przyjęcie zmienionych warunków płacy prowadziłyby do istotnych zmian na niekorzyść powoda.

Istotnie, co podnosi w sprawie strona powodowa, na skutek zmian zasad wynagradzania zlikwidowane zostało prawo do nagród jubileuszowych oraz ograniczona została wysokość odprawy emerytalno – rentowej do jednomiesięcznego wynagrodzenia. Jednak powyższych zmian, co słusznie podkreślił Sąd Rejonowy – nie można uznać za powodujące radykalne obniżenie wynagrodzenia pracownika.

Powyższe powoduje, że nie przyjęcie przez powoda zaproponowanych przez pracodawcę zmienionych warunków płacy, które nie powodowały istotnego obniżenia jego wynagrodzenia, było nieuzasadnione, zatem odmowę należy uznać za współprzyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, co powoduje, że odprawa pieniężna powodowi nie przysługuje.

Jeszcze raz należy podkreślić, że w ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony przez Sąd Rejonowy materiał dowodowy potwierdza, że wobec wprowadzenia nowych zasad wynagradzania w zakładzie pracy zatrudniającym powoda, nie doszło do zmian wysokości wynagrodzenia pracowników, które powodowałyby ich istotne zmniejszenia, co powoduje, że nie przyjęcie nowych warunków skutkowało przyczynieniem się do wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika, co z kolei skutkuje brakiem podstawy do wypłaty odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Mając na względzie powyższe uwagi Sąd Okręgowy uznał za trafne rozstrzygnięcie Sądu I instancji i apelację powoda na podstawie powołanych przepisów oraz art. 386 § 1 k.p.c. oddalił.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 108 § 1 w zw. z art. 102 k.p.c.