

Sygn. akt VIII Pa 116/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 listopada 2016 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Grażyna Cichosz (spr.)

Sędziowie: SO Maria Kaczmarek

SR del do SO Edyta Telenga

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 listopada 2016 r. w L.

sprawy z powództwa E. B.

przeciwko Spółdzielni (...) w K.

o odprawę

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 16 lutego 2016 r., sygn. akt VII P 284/15

I. apelację oddala;

II. zasądza od powoda E. B. na rzecz pozwanej Spółdzielni (...) w K. kwotę 450 (czterysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania za drugą instancję.

VIII Pa 116/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 lutego 2016 roku sygn. akt VII P 284/15 Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie po rozpoznaniu sprawy z powództwa E. B. 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:

E. B. był zatrudniony w Spółdzielni (...) w K. od 1 lutego 1985 roku w pełnym wymiarze czasu pracy jako ślusarz. Jego wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.356,47 zł.

Na mocy Porozumienia z dnia 17 grudnia 1992 roku w Spółdzielni wprowadzony był zakładowy system wynagradzania pracowników. Zgodnie z nim pracownikowi wynagradzanemu w systemie czasowym przysługiwało wynagrodzenie określone stawką godzinową lub miesięczną wynikającą z przyznanej kategorii zaszeregowania i odpowiadającej tej kategorii stawki wynagradzania określonej w odpowiedniej tabeli wynagrodzenia zasadniczego (§ 15 ust. 3).

Pracownikom, zatrudnionym na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych mogła być przyznana premia, a także przysługiwał im dodatek za staż pracy. Zasady i wysokość tych składników wynagrodzenia określone zostały w załącznikach do porozumienia (§ 19 i 21). Porozumienie przewidywało także świadczenia za długoletnią pracę – nagrodę jubileuszową w wysokości od 150% po 15 latach pracy do 800% po 50 latach pracy, nagrody przewidywane były co 5 lat (§ 26), a także jednorazową odprawę pieniężną emerytalną lub rentową – od 100% do 800%, w zależności od ilości przepracowanych lat (§ 27).

Zgodnie z aneksem do umowy o pracę z dnia 25 stycznia 2002 roku stawka płacy zasadniczej powoda wg kategorii 11 wynosiła 4,25 zł za godzinę, premia 50%. Od 25 listopada 1985 roku powodowi przysługiwał również dodatek stażowy, ostatnio w wysokości 44%, od 10 grudnia 2014 roku – 45%.

Od około 2008 roku w Spółdzielni odbywały się, podczas różnych zebrań z załogą, zarządem, zebrań grup członkowskich czy przedstawicieli, rozmowy dotyczące konieczności przeprowadzenia zmian w zasadach wynagradzania. Powstało kilka projektów, a ostateczny został opracowany przez Prezesa Spółdzielni, H. K.. Projekt ten został przedstawiony do konsultacji związkowi zawodowemu działającym na terenie pracodawcy – (...) oraz (...) Związkowi Spółdzielni (...).(…) (...) nie zajął ostatecznego stanowiska, natomiast (...) wydał opinię, iż nowy regulamin akceptuje. Pracodawca pismem z dnia 3 czerwca 2014 roku wypowiedział organizacjom związkowym działającym na terenie Spółdzielni (...), wypowiedzenie to zostało doręczone związkowi zawodowemu w dniu 30 czerwca 2014 roku.

Regulamin Wynagradzania (...) Spółdzielni (...) w K. z dnia 1 października 2014 roku wszedł w życie w dniu 15 października 2014 roku.

Wszyscy pracownicy pozwanej Spółdzielni, w tym i powód, otrzymali aneksy do umów o pracę, zgodnie z którym wynagrodzenie miało być płatne w sposób i na warunkach przewidzianych w nowym regulaminie. E. B., w dniu 31 października 2014 roku, nie zgodził się jednak na podpisanie tego aneksu.

Powód wskazał Komisję Zakładową (...) na obronę swoich interesów pracowniczych. W dniu 21 listopada 2014 roku pracodawca zwrócił się do wskazanego przez powoda związku zawodowego o opinię w sprawie wypowiedzenia E. B. warunków pracy i płacy uzasadniając swe stanowisko wprowadzeniem nowego regulaminu wynagradzania. Związek zawodowy ostatecznie nie zajął stanowiska w sprawie.

W dniu 28 listopada 2014 roku pozwana dokonała wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę w części dotyczącej wynagradzania: kategoria zaszeregowania 11, stawka 4,25 zł za godzinę, premia regulaminowa do 50%, dodatek stażowy w wysokości 44%, praca w systemie czasowo/godzinowym wg Zakładowego Systemu Wynagradzania z 1993 roku. Po upływie okresu trzymiesięcznego wypowiedzenia, tj. od dnia 1 marca 2015 roku zaproponowano powodowi nowe warunki umowy o pracę: stawka godzinowa wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 8,40 zł, premia regulaminowa do 20%, dodatek za każdą godzinę w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, praca w systemie czasowo/godzinowym. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano wprowadzenie w dniu 15 października 2014 roku Regulaminu Wynagradzania (...) Spółdzielni (...) w K..

W dniu 18 grudnia 2014 roku pozwana Spółdzielnia dokonała wypłaty na rzecz powoda nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy.

W dniu 12 stycznia 2015 roku E. B. złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy. W dniu 28 lutego 2015 roku doszło do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę.

E. B., w dniu 9 marca 2015 roku, wezwał pracodawcę do wypłacenia mu odprawy, pozwana odmówiła wypłaty tego świadczenia.

Sąd Rejonowy uznał powództwo za niezasadne i jako takie oddalił.

Podniósł, że stosownie do art. 10 ust. 1 Ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 roku, poz. 192 z późn.

zm.), 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. W świetle przytoczonego art. 10 ust. 1 ustawy, odprawa pieniężna o której stanowi art. 8 przysługuje, jeżeli przyczyny niedotyczące pracownika stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Art. 10 ust. 1 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.

Sąd Rejonowy powołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 roku w sprawie II PK 108/08 (LEX nr 738347), w którym Sąd Najwyższy w wskazał, że odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi nie tylko w razie 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. To, że rozwiązanie stosunku pracy następuje w trybie wypowiedzenia zmieniającego, a nie w drodze wypowiedzenia definitywnego, ma jedynie znaczenie dla oceny, czy przyczyny z art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem (art. 10 ust. 1 tej ustawy). Jeżeli bowiem pracownikowi zaproponowano odpowiednią pracę, to odmowa jej przyjęcia może być w pewnym wypadku potraktowana, jako współprzyczyna rozwiązania stosunku pracy. Podobnie, w wyroku z 12 sierpnia 2009 roku (II PK 38/09, LEX nr 560731) Sąd Najwyższy stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę na skutek odmowy przyjęcia proponowanych warunków zatrudnienia może stanowić współprzyczynę tego rozwiązania. Istotne znaczenie ma w tej sytuacji ocena, czy proponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. W wyroku z dnia 16 listopada 2000 roku (I PKN 79/00 OSNP 2002, z. 10, poz. 240) Sąd Najwyższy wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy wskutek wypowiedzenia warunków płacy, które prowadziłyby do radykalnego obniżenia wynagrodzenia pracownika (przy niezmienionych wymaganiach), jeżeli nastąpiło z przyczyn wskazanych w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 z późn. zm.), może być uznane za dokonane wyłącznie z tych przyczyn (w pojęciu art. 10 ust. 1 tej ustawy) i uzasadniać jego roszczenie o odprawę pieniężną.

W świetle powyższych uwag Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie stosunku pracy z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia, następujące w wyniku odmowy pracownika przyjęcia zaproponowanych przez pracodawcę warunków pracy lub płacy, może być uznane za rozwiązanie stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków wynika, że ich przyjęcie prowadziłyby do poważnych zmian na niekorzyść pracownika. W konsekwencji pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, o której stanowi art. 8 ustawy. W takiej sytuacji, rozwiązanie stosunku pracy jest wprawdzie bezpośrednio skutkiem odmowy pracownika przyjęcia proponowanych warunków, lecz jego istotną przyczynę stanowi działanie pracodawcy zmierzające do poważnego pogorszenia warunków pracy lub płacy. Za przedstawionym ujęciem rozważanej kwestii przemawiają też argumenty wynikające z wykładni systemowej, a szczególnie jej podobieństwo do problemu przysługiwania pracownikowi prawa do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy w razie rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23⁽¹⁾§ 4 kp. Rozstrzygając to zagadnienie Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 18 czerwca 2009 roku w sprawie III PZP 1/09 (OSNP 2011, nr 3 - 4, poz. 32) orzekł, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 23⁽¹⁾§ 4 kp nie uprawnia do nabycia odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z 2003 roku, chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika. W uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy powołał się na artykuł 4 ust. 2 dyrektywy Rady(...)z dnia 12 marca 2001 roku w sprawie zbliżania ustawodawstwa państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz. U. UE. L 2001.8216), stanowiący, że „jeżeli umowa o pracę lub stosunek pracy ulegają rozwiązaniu, ponieważ przejęcie pociąga za sobą poważne zmiany warunków pracy na niekorzyść dla pracownika, pracodawcę uważa się za

odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy”. Należy uznać, że ocena, czy proponowana przez pracodawcę zmiana warunków pracy lub płacy jest poważna w tym sensie, że odmowa ich przyjęcia przez pracownika, nie przeszkadza w uznaniu, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn nietyczących pracownika, powinna wynikać z porównania dotychczasowych i proponowanych warunków. O uznaniu zmiany za poważną nie mogą natomiast decydować okoliczności leżące po stronie pracownika. Jeśli bowiem te okoliczności przesądzą o uznaniu zmiany warunków za poważną, to nie można uznać, że propozycja niekorzystnej zmiany stanowi wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego odmowa przyjęcia nowych warunków przez powoda była nieuzasadniona. Okoliczności sprawy wskazują, że pracodawca wprowadzając nowe przepisy płacowe zaproponował nowe warunki wszystkim swoim pracownikom, uprzednio dokonując analizy jak będzie się ono kształtowało po zmianach. Z wyliczeń tych wynikało, iż wynagrodzenie powoda co najmniej nie ulegnie obniżeniu. Mógł więc realnie oczekiwać, iż E. B. te nowe warunki przyjmie. Na 139 osób jedynie dwie (w tym powód) nie zaakceptowały ich.

Powód podniósł, iż nie akceptuje rozwiązań zawartych w § 5 pkt 3.2 (omyłkowo wskazanych jako 5.2), § 18 pkt 1 i § 19 pkt 1 Regulaminu Wynagradzania z 1 października 2014 roku. Wskazał również, iż nowe przepisy nie gwarantowały mu pracy w pełnym wymiarze, a nadto – w razie kłopotów finansowych Spółdzielni - przewidywały obniżenie wynagrodzenia lub nawet jego niewypłacenie.

Analiza obu tych aktów prowadzi do wniosku, iż poprzednio obowiązujący system płacowy również nie gwarantował powodowi zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy i znajdowały się tam rozwiązania analogiczne do § 5 pkt 3.2 – a mianowicie § 6 pkt 3.2 („gwarantowana wysokość łącznego najniższego wynagrodzenia ulega obniżeniu w przypadku zatrudnienia pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy – proporcjonalnie do zmniejszonego wymiaru czasu pracy”). Zgodnie z Zakładowym Systemem Wynagradzania z 1993 roku w okresie wystąpienia w Spółdzielni trudności finansowych, a w szczególności utraty przez Spółdzielnię zdolności kredytowej oraz innych przypadkach (np. w przypadku niemożności pokrycia wszystkich zobowiązań wynikających z zakładowego systemu wynagradzania Zarząd Spółdzielni, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową i z Radą Nadzorczą – mógł ograniczyć lub zawiesić wypłatę niektórych składników wynagrodzenia (§ 28). Rozwiązanie to przewidują także nowe przepisy płacowe w § 19.

Najistotniejszą zatem zmianą jest to, iż Regulamin Wynagradzania z 1 października 2014 roku nie przewiduje nagród jubileuszowych oraz ogranicza wysokość odprawy emerytalno – rentowej do jednomiesięcznego wynagrodzenia. Nie ulega wątpliwości, iż jest to zmiana istotna, jednakże – w ocenie Sądu – nie można jej uznać za powodującą radykalne obniżenie wynagrodzenia pracownika i uznanie, iż zaproponowane warunki były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie. Sąd podkreślił, iż E. B. została wypłacona nagroda jubileuszowa za 45 lat pracy.

Zgodnie z art. 42 ust. 1 w związku z art. 39 kp pracodawca nie może wypowiedzieć warunków pracy i płacy pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. E. B. w chwili wypowiedzenia miał skończone 63 lata, w jego przypadku przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku co najmniej 66 lat i 4 miesiące (art. 24 ust. 1 pkt 1b.12 Ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – Dz. U. z 2015 roku, poz. 748). Zgodnie jednak z art. 43 pkt 1 kp pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy takiemu pracownikowi, jeżeli wypowiedzenia stało się konieczne ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników u danego pracodawcy.

W świetle powyższych okoliczności Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że odmowa powoda przyjęcia zaproponowanych nowych warunków płacy była nieuzasadniona i na tej podstawie powództwo oddalił.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu oparł na treści art. 102 kpc w przypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Powód jest osobą bezrobotną, prawo do zasiłku przysługuje mu do końca lutego 2016 roku, jego żona otrzymuje emeryturę w wysokości około 1.300 – 1.400 zł. W tym stanie rzeczy Sąd uznał, iż w tej sytuacji zaszyły szczególne okoliczności

uzasadniające nieobciążanie powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego. Na podstawie art. 113 ust. 1 Ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (DZ. U. z 2014 r., poz. 1025) Sąd Rejonowy przejął na rachunek Skarbu Państwa nieuiszczoną opłatę sądową od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód zaskarżając go w części oddalającej powództwo o zapłatę kwoty 4069,41 zł. Zarzucił mu:

I. naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 233 §1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia całokształtu materiału dowodowego skutkujący dowolną, a nie swobodną oceną zebranego materiału dowodowego, polegającą na nieuzasadnionym uznaniu przez Sąd I instancji, iż odmowa przyjęcia nowych warunków przez powoda była nieuzasadniona, podczas gdy zaakceptowanie przez powoda nowych warunków wynagradzania powoda skutkowałoby ich znacznym obniżeniem i pogorszeniem, ponieważ Regulamin Wynagradzania z dnia 1 października 2014 roku nie przewidywał nagród jubileuszowych dla pracowników oraz ograniczył wysokość odprawy emerytalno-rentowego do jednomiesięcznego wynagrodzenia, a tym samym okazał się mniej korzystny dla powoda;

II. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego przejawiającą się w uznaniu, iż zmiana Regulaminu Wynagradzania z 1 października 2014 roku nie przewidująca nagród jubileuszowych jest zmianą istotną jednakże nie można jej uznać za powodującą radykalne obniżenie wynagrodzenia pracownika (i uznanie, iż zaproponowane warunki byłyby na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie), podczas gdy faktycznie wiązałoby się to z istotnym uszczerbkiem finansowym dla powoda i stratą nagrody jubileuszowej w wysokości 800% wynagrodzenia po 50 latach pracy, co przy przyjęciu obecnego wynagrodzenia stanowiłoby nagrodę w wysokości 10 851,76zł;

III. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego przejawiającą się w uznaniu, iż zmiana Regulaminu Wynagradzania z 1 października 2014 roku przewidująca ograniczenie wysokości odprawy emerytalno-rentowego do jednomiesięcznego wynagrodzenia jest zmianą istotną jednakże nie można jej uznać za powodującą radykalne obniżenie wynagrodzenia pracownika (i uznanie, iż zaproponowane warunki byłyby na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie), podczas gdy faktycznie wiązałoby się to w przyszłości z istotnym uszczerbkiem finansowym dla powoda, który w najbliższej przyszłości po uzyskaniu prawa do emerytury lub renty mógłby z niej skorzystać;

IV. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego przejawiającą się w uznaniu, iż zaproponowane warunki nie były na tyle niekorzystne, że można było z góry zakładać, iż pracownik ich nie przyjmie, podczas gdy wiązałoby się to z istotnym uszczerbkiem finansowym dla powoda w postaci straty nagrody jubileuszowej oraz zmniejszenia odprawy emerytalno-rentowej, a zważywszy na fakt, iż Sąd I instancji całkowicie pominął w swych rozważaniach, iż powód miesięcznie otrzymywał wynagrodzenie na poziomie minimalnego i najniższego wynagrodzenia, które pozwalało mu na zapewnienie jedynie podstawowych potrzeb, każda dodatkowa suma pieniężna stanowi dla powoda istotną zmianę warunków wynagradzania;

V. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego przejawiającą się w uznaniu, iż w dniu 18 grudnia 2014 roku pozwany dokonał wypłaty na rzecz powoda nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy, podczas gdy jak wynika z zawnioskowanych przez powoda dokumentów, nie kwestionowanych przez pozwanego (k. 128 akt sprawy - potwierdzenie przelewu), faktycznie pozwany dokonał wypłaty nagrody jubileuszowej na rzecz powoda dopiero w dniu 6 marca 2015 roku, już po rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy.

Zarzucając powyższe powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez uwzględnienie powództwa w części i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 4069,41 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 24 marca 2015 roku do dnia zapłaty tytułem należnej odprawy, nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej

wykonalności oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja w sprawie nie zasługuje na uwzględnienie.

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).

Sąd Okręgowy uważa, iż zaskarżony wyrok jest prawidłowy.

Bezasadny jest 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 są bezasadne.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku bardzo dokładnie i wnikliwie przeanalizował zebrany materiał dowodowy. Powołał obszerne orzecznictwo Sądu Najwyższego. W żaden sposób nie można uznać, iż ocena dowodów jest, jak to widzi strona powodowa, oceną dowolną. Sąd Okręgowy w pełni akceptuje ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny i dokonaną ocenę prawną uznaje za własną.

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 radykalnego 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 obniżeniu, zaś przyjęcie zmienionych warunków płacy prowadziłyby do poważnych 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.

Należy zauważyć, iż powodowi została wypłacona nagroda jubileuszowa za 45 lat pracy w 2015 roku, a kolejna nagroda (przy niezmiennych zasadach wynagradzania) przysługiwałaby mu dopiero za 5 lat. Także prawo do odprawy emerytalnej uaktualniłoby się za kilka lat.

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.

Zarzuty apelacji nie zasługują na akceptację, albowiem Sąd Rejonowy nie naruszył zasady swobodnej oceny dowodów, przeprowadził szczegółowe postępowanie dowodowe i prawidłowo wszechstronnie ocenił zgromadzony materiał dowodowy i dokonał wnikliwej analizy wszystkich uregulowań układu w zakresie objętym sporem i wyciągnął prawidłowe wnioski, z którymi Sąd Okręgowy w pełni się zgadza.

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. 98 § 1 i 3 k.p.c i §9 ust 1 pkt 1 w zw. z §10 ust 1pkt 1 i §21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r, poz. 1804).